



FOU

FORSKNING & UTVECKLING

FORSKNINGSRAPPORT 2019:2

Medvetandegöra normer och integrera jämställdhet inom högre utbildning

– Ett intervenerande projekt om könsnormers effekt på studier

DANIEL HOLM, JOHANNA ANDERSSON OCH BJÖRN RÖNNERSTRAND

CAMPUS
VÄSTERVIK 

Medvetandegöra normer och integrera jämställdhet inom högre utbildning

– Ett intervenerande projekt om könsnormers effekt på studier

Produktion och utgivning:
Campus Västervik FoU

© Författarna och Campus Västervik
Östersjövägen 8
593 32 Västervik
Telefon: 0490-25 40 90
www.campusvastervik.se

Tryck: Grafiskt Tryck, Oskarshamn 2019
ISBN: 978-91-985421-2-7

Medvetandegöra normer och integrera jämslälldhet inom högre utbildning

– Ett intervenerande projekt om könsnormers effekt på studier

DANIEL HOLM, JOHANNA ANDERSSON
OCH BJÖRN RÖNNERSTRAND



Campus Västervik FoU

Den forsknings- och utvecklingsmiljö som finns på Campus Västervik arbetar med att öka kunskapen om, och intresset för forskning och innovation i landsbygdskommunen Västervik, som ligger långt från universitet och högskola. Vi arbetar för att företag och offentlig verksamhet i Västerviks kommun ska vara socialt hållbara, attraktiva arbetsgivare och utvecklas efter de behov som finns i vårt samhälle, med omvärlden som närmaste granne. Vi är samhälleliga innovatörer som arbetar över olika samhällssektorer. Vi bidrar till nyskapande lösningar för individer, verksamheter och det lokala samhället.

Förord

Hur svårt kan det vara? Det är en fråga, eller kanske mer en undran, som säkert många ställt sig då jämställdhet och jämställdhetsarbete kommit på tal. *Svaret är SVÅRT!* I Sverige har jämställdhet varit en politisk fråga sedan första halvan av 1900-talet (även om det på individ- och familjenivå varit en aktuell fråga långt innan dess) då rösträtt, tillträde till riksdagen och statliga ämbeten samt rätten att kontrollera graviditeter, ges lika rätt för män och kvinnor. Under andra halvan av 1900-talet har fokus för jämställdhetsfrågor främst varit arbetsmarknad, familj och skola. Det nuvarande jämställdhetspolitiska målet är att kvinnor/flickor och män/pojkar ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Deras val ska inte vara styrda av traditionella könsrollers mönster och genom dessa fria val ska var och en kunna utvecklas till sin fulla potential. Med andra ord en vinst både för individ och samhälle.

Även om en positiv utveckling skett under 1900-talet, är vi inte i mål. När vi klev in i 2000-talet, in i ett nytt millenium, bar vi med oss ännu ej lösta jämställdhetsfrågor. Jämställdhetsmyndigheten bildades så sent som 2018 med ambitionen att samla kunskap och stötta jämställdhetsintegrering i samhället. För att ge jämställdhetsintegrering i samhället en skjuts i rätt riktning har regeringen sedan 2015 delat ut olika typer av uppdrag till kommuner, regioner, lärosäten och andra myndigheter.

I den här rapporten får vi en bakgrund till jämställdhetspolitik och jämställdhetsintegration i Sverige generellt och Kalmar specifikt, men också en bild över hur dagens jämställdhet, eller rättare sagt ojämställdhet, tar sig uttryck. Fokus för rapporten är könsbundna studieval. Unga kvinnor och män väljer redan på gymnasiet olika inriktningar på sina studier, vilket är ett mönster som kvarstår på högskole-/universitetsnivå. Detta i sin tur påverkar yrkesval. I rapporten får vi en teoretisk genomgång av områden såsom normer och genus samt hur detta tar sig uttryck i organisationer och organisationsförändring. Den teoretiska delen följs av en gedigen redovisning av det genomförda projektet vars syfte var att medvetandegöra, sprida kunskap och skapa hållbara strukturer som främjar jämställdhet inom högre utbildning och på lång sikt bidrar till att bryta könsbundna studieval.

Inom ramen för projektet har ett stort antal aktiviteter genomförts. Vissa av dessa har varit av spridningskaraktär och andra har haft karaktären av workshops, vandringar, utställningar, tipsbrev, mm. En forskare har följt projektet och till flertalet av aktiviteterna har en datainsamling kopplats, vilket gett upphov till intressanta analyser av de genomföra aktiviteterna.

Sammantaget är rapporten en källa till teoretiskt kunnande kring den svenska jämställdhetspolitiken och jämställdhetsintegrationen, med fokus på könsbundna studieval, och en källa till inspiration till fortsatt agerande. Rapporten kan vara en hjälp för liknande verksamheter i det egna jämställdhetsarbetet, dels genom att med ett normkritiskt förhållningssätt öka förståelse för komplexa utmaningar på arbetsplatsen, dels genom att arrangera olika aktiviteter som ”öppnar-ögonen” och bidrar till ökad medvetenhet i jämställdhetsfrågor.

Augusti 2019

Emma Sorbring

Professor i barn- och ungdomsvetenskap, Högskolan Väst

Sammanfattning

Regeringens jämställdhetspolitiska mål syftar till att alla kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Likaså att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor gällande utbildning, studieval och personlig utveckling. I syfte att realisera de jämställdhetspolitiska målen har landets lärosäten fått i uppdrag att på alla nivåer integrera ett jämställdhetsperspektiv i processer och beslut. Syftet med det projekt som avhandlas i denna rapport är att, genom interventioner och kunskapsförmedling, skapa hållbara strukturer som främjar jämställdhet inom högre utbildning. Övergripande har projektet syftat till att medvetandegöra, förklara, hantera och på längre sikt, bryta könsbundna studieval och förbättra genomströmningen på berörda programutbildningar, och därmed trygga kompetensförsörjningen inom såväl välfärdssektorn som den ingenjörsvetenskapliga sektorn.

Mer specifikt har projektet behandlat könsbundna studieval och genomströmning inom högre utbildning eftersom det fortfarande, trots framsteg på jämställdhetsområdet i Sverige, finns mycket stora skillnader när det gäller de utbildningar kvinnor och män söker till, och tar examen från. Fokus i projektet riktades mot två utbildningsinriktningar som präglas av en ojämn könsuppdelning bland studenter: socialpedagogiska programmet och elektroingenjör/elkraft vid Högskolan Väst.

Projektets aktiviteter har bestått av en gruppintervju, en enkätstudie, seminarier, föreläsningar, utbildningsinsatser, granskning av utbildningsinformation och normkritiska vandringar. Det har engagerat allt från gymnasieungdomar som står inför ett kommande studie- och yrkesval, studenter som är mitt i sin studieresa, lärare på högskolan, arbetsgivare till studie- och yrkesvägledare. Dokumentationen av projektets aktiviteter har resulterat i ett diversifierat och omfattande material som analyserats med hjälp av olika metoder, så som statistisk analys, innehållsanalys och text- och bildanalys.

Projektet ger en mångfacetterad bild av förutsättningarna för och genomförandet av jämställdhetsintegrering inom högre utbildning. Å ena sidan vittnar projektets aktiviteter om ett stort engagemang för jämställdhetsintegrering bland grupper inom och utanför högskolan. Å andra sidan visar både tillgänglig statistik över studieval och avhopp från högskolan och resultaten från projektets datainsamling att de strukturer som skapar könsbundna studieval är rigida i den bemärkelsen att det krävs både rätt redskap (t.ex. utbildningsinsatser) och resurser (t.ex. genom kontinuitet) för att identifiera normer som ger upphov till könsbundna studieval för att skapa hållbar förändring. En slutsats är att en nödvändig om än dock inte i sig tillräcklig förutsättning för framgång är att ledande personer ger arbetet med jämställdhetsintegrering sitt stöd i både ord och handling.

Innehåll

INLEDNING	1
MÅL OCH SYFTE	3
Målgrupp	3
BAKGRUND	4
Kort jämställdhetspolitisk historia	4
Könsbundna studieeval	5
Genomströmning	11
Jämställdhetspolitiken och -arbetet idag	14
VETENSKAPLIG ÖVERBLICK.....	19
Normer och genus	19
Organisatorisk och institutionell förändring	23
Jämställdhetsintegrering i praktiken	25
DEN AKTUELLA STUDIEN	28
Metod och material	28
Genomförda aktiviteter	30
RESULTAT FRÅN GENOMFÖRDA AKTIVITETER.....	38
Granskning av utbildningsmaterial	38
Normkritisk vandring	40
Upplevelse av könsbundet studieeval	41
Gymnasisters utbildningspreferenser	42
Erfarenheter och lärdomar från temadagar	47
LÄRDOMAR FRÅN PROJEKTET	48
Vikten av kunskap bland projektmedarbetarna	48
Värdet av lättillgänglig information	49
Normblindhet och motstånd	51

Vikten av att "få med" chef och ledare.....	53
DISKUSSION.....	55
Måluppfyllelse.....	55
Slutsatser	59
REFERENSER	61
MEDVERKANDE/SAMVERKAN	69
APPENDIX OCH BILAGOR.....	72
Bilaga 1, Aktörer	71
Bilaga 2, Sammanfattande översikt av projektets aktiviteter och effekter	74
Bilaga 3, Enkät om ungdomars studie- och yrkesval	81
Bilaga 4, Tipsbrev 1-7.....	85

Figurförteckning

Figur 1. Förstahandsansökningar till Socialpedagogiska programmet, könsfördelning 2008-2017	10
Figur 2. Förstahandsansökningar till Elektroingenjör, elkraft, könsfördelning 2008-2017	10
Figur 3. Antal avhopp från första till sista terminen för respektive program baserat på kön	13
Figur 4. Modell av kartläggning av genusprocesser	21
Figur 5. Förändringsmodell inspirerad av Lewin (1951). Hämtad från Källhammer (2017).	24

Figur 6. Trappan för systematiskt och kontinuerligt arbete för jämställdhetsintegrering.....	26
Figur 7. Modell för ett långsiktigt jämställdhetsarbete	27
Figur 8. Citat från gruppintervjuer 2018-10-24	43
Figur 9. Inställning till att läsa Socialpedagogiska programmet respektive Elektroingenjörsprogrammet (Procent)	45
Figur 10. Inställning till att läsa Socialpedagogiska programmet respektive Elektroingenjörsprogrammet uppdelat på kön (Procent).....	46

Tabeller

Tabell 1. Genomsnittligt meritvärde i årskurs 9 baserat på kön och föräldrarnas utbildningsnivå	6
Tabell 2. Samtliga elever på gymnasieprogram, nationellt (preliminär statistik 2018-11-08).....	7
Tabell 3. Antal studenter vid programstart för respektive program, baserat på kön	12
Tabell 4. Antal utfärdade examina 2011-01-01 - 2016-12-31.....	13

Inledning

I ett europeiskt perspektiv är den svenska universitetshistorien kort. Uppsala universitet blev först i landet när lärosätet grundades 1477. Endast män var välkomna att studera. Det skulle dröja 394 år – fram till 1871 – innan Sverige fick sin första kvinnliga student. Sadelmakardottern Betty Pettersson (1838-1885) från Visby fick tillträde till filosofiska fakulteten i Uppsala genom särskild dispens från kungen. Två år senare, år 1873, fick kvinnor lagligt stöd för att studera och ta examen på filosofisk och medicinsk fakultet, men dörren förblev stängd till teologisk fakultet.

Idag är situationen väsentligt annorlunda än på Betty Petterssons tid. Borta sedan länge är de juridiska hinder som stod i vägen för kvinnor inom akademien. Grundläggande strukturer och normer kvarstår däremot, vilka dagligen påverkar våra val och handlingar. Sveriges högre utbildning är könssegregerad, dess studieval könsbundna (SOU 2011:1; SOU 2015:86). Av ca 294 000 helårsstudenter vid högskolan terminen 2016/2017 var

59 procent (173 000) kvinnor och 41 procent (120 000) män (UKÄ). Stora skillnader finns också när det kommer till utbildningsval (SOU 2010:99), vilket i förlängningen leder till en segregerad arbetsmarknad (SOU 2015:86). Det är något som även i slutändan skapar könsskillnader när det gäller arbetssituation, inkomster, pensioner, och i förlängningen kvinnor och mäns livsvillkor i stort. Detta är ett problem både för individen och samhället eftersom könsskillnaderna indikerar att individernas utbildningspreferens och kompetensprofil sannolikt inte återspeglas i studievalet och det efterföljande yrkesinriktningen. Det är ett effektivitetsproblem eftersom parollen ”rätt person på rätt plats” blir svår att uppnå. Med det följer en könssegregerad arbetsmarknad, vilket kan få samhällsekonomiska effekter i form av lägre produktivitet (Boschini i SOU 2004:43).

Kvinnor är mer etablerade inom yrken som ingår i välfärdssektorn, medan män är mer etablerade inom teknisk sektor (Dryler 2016; Tellhed, Bäckström, & Björklund 2018). Det finns idag mycket stora skillnader också när det gäller såväl betyg, som de utbildningar kvinnor och män söker till, och tar examen från. Bland nyblivna studenter dominerar kvinnorna inom juridik, samhällsvetenskap, humaniora, teologi, medicin, odontologi, vård och omsorg (2014/2015). Majoritet av män förekommer inom teknik och naturvetenskap.

Samtliga myndigheter i Sverige, inklusive landets lärosäten, skall aktivt arbeta med att främja jämställdhet och uppnå de jämställdhetspolitiska målen, där det övergripande målet är att *kvinnor och män ska ha samma möjlighet och makt att forma samhället och sina egna liv*. Som politiskt delmål återfinns *jämställd utbildning*, vilket delar studiens fokus om könsbundna studieval. Målsättningen skall uppnås genom jämställdhetsintegrering, vilket innebär att



Bild 1. Betty Pettersson, Sveriges första kvinnliga student 1871.

FOTO: KVINNOHISTORISKA SAMLINGARNA, GÖTEBORGS UNIVERSITETSBIBLIOTEK

ett jämställdhetsperspektiv skall genomsyra samtliga politiska processer och beslutsfattande på alla nivåer, hela tiden.

Detta projekt är en del av en pilotverksamhet som Högskolan Väst (HV) har som en effekt av regeringsuppdraget *Jämställdhetsintegrering i högskola och universitet* (JiHU). Med anledning av att HV:s programutbildningar i socialpedagogik och elektroingenjör är tydligt könssegregerade, undersöks dessa här som representanter för likheter inom respektive sektor: välfärdssektorn och tekniksektorn, som också är könssegregerade. Inför höstterminens start 2018 var 80 procent av förstahandssökande till socialpedagogiska programmet kvinnor; 95 procent av förstahandssökande till elektroingenjör män.

I denna rapport kommer vi att avhandla könsnormer och könsmaktstrukturer vilket påverkar människors studieval. Något som begränsar såväl individen i sig, som har negativa effekter på politiska målsättningar vid såväl lokal som nationell nivå (Tellhed m.fl. 2018).

Mål och syfte

Projektet bygger på att främja jämställdhet enligt svensk jämställdhetspolitisk målsättning, vilket också inkluderar ett hållbarhetsperspektiv genom att skapa lika villkor och makt för kvinnor och män. Att säkra såväl en jämställd utbildning, ekonomi, arbetsmarknad och kompetensförsörjning i regionen bedöms tillgodose att människor också i glesbygd ska kunna leva och verka. Således att reducera att människor flyttar från glesbygd till städer, vilket skapar ett såväl socialt, ekonomiskt och ekologiskt hållbart samhälle.

Projektet har sökt bidra till att stävja könsbundna studieval sedan arbetsmarknaden i regionen är segregerad, och att de utbildningar som finns tillhanda visar på könsbundna tendenser. Att säkra kompetensförsörjningen genom att alla människor, oavsett kön, ges samma villkor och makt till utbildning bidrar till en mer jämställd arbetsmarknad.

Det övergripande målet för projektet är att skapa hållbara strukturer som främjar jämställdhet inom högre utbildning. Mer specifikt syftar projektet till att medvetandegöra, förklara, hantera och på längre sikt bryta könsbundna studieval, samt förbättra genomströmningen på berörda programutbildningar. På längre sikt är målet att trygga kompetensförsörjningen genom att locka fler kvinnor att söka, utbilda sig, och arbeta inom den ingenjörsvetenskapliga sektorn samt att locka fler män att söka, utbilda sig och arbeta inom välfärdssektorn.

Projektets målsättning delas upp enligt följande:

- På kort sikt bygga kunskap kring normmedvetenhet och medvetandegöra kommande studenter, yrkesverksamma vid högskola, samt verksamheter inom fälten för ingenjörsvetenskap och välfärd.
- På lång sikt minska snedrekryteringen av underrepresenterade grupper till berörda utbildningsprogram.
- Sprida kunskap om projektet och de metoder avseende jämställdhetsintegrering som använts för att främja jämställdhet.

Jämställdhetsarbete och problemområde är djupt förankrat i samhällets strukturer, varför det är av stor vikt att skapa förståelse och medvetandegöra detta, för att i slutändan kunna skapa hållbar och bestående förändring. Det är därför viktigt att undersöka aktuella arbeten, och belysa potentiella fallgropar, samt kritiskt granska rådande arbete för att främja jämställdhet.

Målgrupp

Projektet har fokuserat på målgrupper såsom blivande, aktuella och snart färdigutbildade studenter, tillsammans med nyckelpersoner inom högre utbildning, arbetsgivare och andra relevanta aktörer inom området i regionen, samt personal vid Campus Västervik och studie- och yrkesvägledare. Lista med aktörer finns i bilaga 1.

Bakgrund

Kort jämställdhetspolitisk historia

Jämställdhetsfrågan har dock längre historia och politiserades i Sverige under 60-talet. Jämställdhet uppfattades då som ”nyttigt” för arbetsmarknadens behov av arbetskraft. En ny social- och familjepolitik skulle tillmötesgå den nya efterfrågan, vilket ledde till utbyggandet av offentlig sektor och som effekt förändrades även skolan (Florin & Nilsson 2000; Lindensjö & Lundgren 2014). Bland annat genom att könsseparerade skolor upphörde i och med grundskolans nya läroplan (Lgr 69). Tidigare hade det ansetts att flickor och pojkar skulle formas för olika roller vilket Lgr 69 klargjorde genom att deklarerade att skolan hade i uppdrag att aktivt motverka könsroller. Jämställdhet som ett eget politiskt område har sedan dess kommit att handla om allt från arbetsmarknad, barnomsorg, familjelagstiftning, skattepolitik, föräldraförsäkring, abort, kvoterade bolagsstyrelser och lönesättning. 1950-talet behandlade könsroller – vilket pekade på kvinnans underordnade position gentemot mannen, i såväl samhället som arbetslivet (Fogelberg Eriksson & Sundin 2013). Kvinnor kom i allt större utsträckning ingå i arbetsmarknaden under 1960- och 1970-talet, från att tidigare varit direkt exkluderade under en mycket lång tid och som en effekt av samhällets maktordningar (SOU 2015:50). 1970 arbetade hälften av alla kvinnor, jämfört med 90 procent av männen¹.

1972 tillsattes *Delegationen för jämställdhet mellan kvinnor och män*. Delegationen resulterade bland annat i en ny föräldraförsäkring 1974, vilken varit central för den svenska välfärdsmodellen och jämställdheten, samt fri abort och en ny skilsmässolag, och särbeskattning, 1971 (Hirdman 2014; SOU 1979:56). Jämställdhetslagen tillkom 1979, tillsammans med en Jämställdhetsombudsman, samt Jämställdhetsnämnden. Lagen satte särskilda krav på företagare att främja kvinnors rätt till arbete och motverka olika sorts diskriminering, samt skärptes ett antal gånger för att säkra hur makt och influerande skulle fördelas mellan kvinnor och män, för att 2009 ersättas med Diskrimineringslagen (2008:567), inklusive ombudsman.²

1990-talet kom jämställdhetspolitiken att handla om ytterligare lagstiftning som till exempel den första kvoterade föräldramånaden, den så kallade ”pappamånaden”. I samband med detta skulle arbetet med jämställdhet integreras allt mer i alla beslutande och styrande processer. Detta i och med den numer välkända propositionen *Delad makt – delat ansvar* (Prop. 1993/94:147). 2006 sattes den övergripande målsättningen upp, samt fyra delmål. Delmålen reviderades och utökades till sex stycken sedan slutbetänkandet i utredningen *Mål och myndighet* (SOU 2015:86) föreslagit jämställd utbildning som delmål, vilket klubbades 22 febr-

¹För utförligare beskrivning av den ekonomiska jämställdheten under 1980- och 1990-talet, se SOU 1998:6, och för perioden 1995-2005 se SOU 2005:66, samt perioden 2011-2015, se SOU 2015:50.

²Till skillnad från Jämställdhetslagen, inkluderar Diskrimineringslagen ett intersektionellt perspektiv. Där föregående enbart behandlade skillnader mellan kön, behandlar den nya lagen flera diskrimineringsgrunder såsom sexualitet, ålder, trosuppfattning, funktionsvariationer eller etnisk tillhörighet. Dock har inte diskrimineringslagen samma krav på företagaren som jämställdhetslagen hade genom krav på arbetsplaner för att säkra jämställdhet.

ari 2017, tillsammans med upprättandet av en särskild förvaltningsmyndighet för området, Jämställdhetsmyndigheten (Skr. 2016/17:10). Dessa mål avses reflektera problematiken i könsskillnader och således att på sikt lösa dem, varför samtliga myndigheter avses att arbeta med jämställdhet inom sitt respektive område.

2015 hade ett sextiotal myndigheter i uppdrag att ta fram en jämställdhetsplan inom ramen för *Jämställdhet i myndigheter* (JiM). Innan dess har kommuner och landsting haft i uppdrag att ta fram utvecklingsplaner över jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Även myndigheter har i sin tur haft tidigare uppdrag om jämställdhetsarbete och jämställdhetsintegrering, däribland JÄMI.

Könsbundna studieval

Trots att Sverige beskrivs jämställt, och även utsetts till ledande inom jämställdhet och jämställdhetsarbete (EIGE 2017), ser bland annat arbetsmarknaden allt annat än jämställd ut. Kvinnor har 87 procent av mäns lön (när alla löner är uppräknade till heltid). Likaså inom akademien där en större andel kvinnor än män studerar på högskolenivå, där dock andelen män växer högre upp i den akademiska hierarkin. Ojämställdhet har även effekter senare i livet där kvinnor i genomsnitt får 67 procent av mäns pension (SOU 2015:86). Sverige är segererat på flera sätt. Kvinnor och män arbetar inom olika sektorer. Ju högre upp i hierarkier, desto färre kvinnor (SOU 2015:86).

Arbetsmarknadens segregation syns redan på gymnasienivå och val som ungdomar gör tidigt i livet får livslånga konsekvenser. Könsbundna studieval styr sedan vilka yrken och vidareutbildningar som är möjliga att söka. Kvinnor och män befinner sig på olika delar av arbetsmarknaden, men deltar också i olika grad på arbetsmarknaden. Kvinnor arbetar deltid i högre uträkning än vad män gör. Likaså är kvinnors löner lägre än mäns, samt att kvinnor drabbas av arbetsrelaterade hälsoproblem i högre grad än män. Flickor presterar bättre än pojkar i skolan, där flickor som grupp uppvisar högre genomsnittsbetyg i grund- och gymnasieskola. Kvinnor i högre utsträckning än män påbörjar och avslutar högre studier. Samtidigt har kvinnor inte samma ekonomiska utdelning av sin högre utbildning och för kvinnor krävs mer utbildning än vad som krävs av män för lika tillgång till makt (Jönsson 2003).

Utbildningsvalen är könsuppdelade där kvinnor och män i hög grad väljer olika inriktningar på såväl gymnasie- som högskolenivå (Dryler 2016; SCB 2018). Samtidigt har klasskillnader stor inverkan. Unga kvinnor och män till lågutbildade föräldrar väljer typiskt könsstereotypa yrkesutbildningar på gymnasiet. Unga kvinnor som väljer studieförberedande program, och läser vidare vid högre studier, följer i stor utsträckning en könstypisk utbildning. Bland unga kvinnor och män med högutbildade föräldrar är inte könsstereotypa studieval lika vanligt. Stora skillnader finns också mellan utrikes- och inrikesfödda kvinnor och män. Såväl barn till utrikesfödda, som utrikesfödda (framförallt kvinnor) visar stora skillnader när det kommer till genomsnittsbetyg, som etablering på arbetsmarknaden.

I *Makt att forma samhället och sitt eget liv* (SOU 2005:66) framhålls att kvinnor har antagit en allt större andel av samhällets maktpositioner sedan 1990-talet, samtidigt som den makt-eliten domineras av män. Beskrivs gör även att det finns stora könsskillnader inom olika områden, på olika nivåer, fält och sektorer. I *Hela lönen, hela tiden* (SOU 2015:50) beskrivs hur det finns stora skillnader mellan offentlig och privat sektor, och att kvinnor i betydligt mindre utsträckning återfinns i ledande positioner i det privata näringslivet. Utbildningsnivån i åldersgruppen 25-44 år har höjts sedan 2000 (SCB 2018). 2017 hade 54 procent av kvinnorna en eftergymnasial utbildning, jämfört med 36 procent 2000. Andelen män med eftergymnasial utbildning 2017 var 40 procent, jämfört med 31 procent 2000.

Gymnasieval

På gymnasienivå är könsfördelningen ojämn. Studieförberedande program har en mer jämn könsfördelning, och är till antalet störst, än de yrkesförberedande. De sistnämnda programmen visar en tydlig könssegregering där antingen kvinnor eller män är i klar majoritet. Det är huvudsakligen vid studieförberedande program såsom naturvetenskapliga och samhällsvetenskapliga program som könsfördelningen är som mest jämn. Vilket också är vanligt att barn till högutbildade föräldrar studerar (Sandell 2007).

Ännu större skillnader syns med tanke på föräldrarnas utbildningsnivå. Barn till lågutbildade föräldrar väljer oftare yrkesförberedande program, vilka präglas av en tydlig kvinno- eller mansdominans. Barn till högutbildade föräldrar väljer oftare studieförberedande program som har en jämnare könsfördelning. Skillnaderna syns även tydligt avseende elevers betyg. Se tabell 1 nedan.

Tabell 1. Genomsnittligt meritvärde i årskurs 9 baserat på kön och föräldrarnas utbildningsnivå.

	Förgymnasial eller gymnasial utbildning	Eftergymnasial utbildning	Flickor	Pojkar
Västerviks kommun	198,4	255,6	234,6	209,5
Kalmar län	200,3	246,7	236,8	205,7
Hela landet	204,5	253,7	243,2	215,3

Meritvärdet beräknas som summan av betygsvärdena för de 16 bästa betygen i elevens slutbetyg och för 17 ämnen för elever som läst moderna språk som språkval. Källa: Skolverket 2018.

Tabellen visar att det finns tydliga skillnader i meritvärde beroende på elevers könstillhörighet, och ännu större effekt beroende på elevens föräldrars utbildningsnivå. Detta mönster syns genomgående i såväl Västerviks kommun, Kalmar län, som i hela landet. Pojkar har betydligt lägre meritvärde än flickor, och elever till lågutbildade har betydligt lägre meritvärde än elever till högutbildade.

Tabell 2 visar antalet elever som läser på de olika gymnasieprogrammen, delat enligt kön.

Tabell 2. Samtliga elever på gymnasieprogram, nationellt (preliminär statistik 2018-11-08).

Program	Samtliga elever			Andel		
	Totalt	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Totalt
Barn och fritid (BF)	9400	5700	3700	61%	39%	100%
Bygg och anläggning (BA)	13200	1200	12000	9%	91%	100%
El och energi (EE)	14600	500	14100	3%	97%	100%
Fordon och transport (FT)	11000	1900	9100	17%	83%	100%
Handel och administration (HA)	9200	4900	4300	53%	47%	100%
Hantverk (HV)	6400	6100	400	95%	6%	102%
Hotell och turism (HT)	2900	2200	700	76%	24%	100%
Industriteknik (IN)	4400	500	3900	11%	89%	100%
Naturbruk (NB)	8700	6000	2800	69%	32%	101%
Restaurang och livsmedel (RL)	4700	2400	2300	51%	49%	100%
VVS och fastighet (VF)	3500	100	3400	3%	97%	100%
Vård och omsorg (VO)	10200	7700	2500	75%	25%	100%
Ekonomi (EK)	44400	22700	21700	51%	49%	100%
Estetiska (ES)	20200	12900	7300	64%	36%	100%
Humanistiska (HU)	2200	1800	400	82%	18%	100%
Naturvetenskap (NA)	44300	24100	20200	54%	46%	100%
Samhällsvetenskap (SA)	56600	36300	20300	64%	36%	100%
Teknik (TE)	29900	5200	24700	17%	83%	100%
International Baccalaureate (IB)	3400	1900	1500	56%	44%	100%
Individuellt alternativ (IMA)	10300	4200	6100	41%	59%	100%
Preparandutbildning (IMP)	2800	1100	1700	39%	61%	100%
Programinriktat individuellt val (IMR)	7000	3000	4000	43%	57%	100%
Språkintröduktion (IMS)	22500	6200	16200	28%	72%	100%
Yrkesintroduktion (IMY)	8300	2300	5900	28%	71%	99%
Totalt	350100	160900	189200	46%	54%	100%

Kommentar: "Uppgifterna är preliminära och avser 25 september 2018. Fullständiga uppgifter publiceras i den officiella statistiken i mars 2019 tillsammans med flera uppdelningar. Alla uppgifter är avrundade till närmaste hundratal. Detta innebär att uppgifter som understiger 50 elever redovisas som 0. Avrundningar gör också att summeringar inte alltid stämmer." Källa: Skolverket

Det vi kan se i tabellen är stora skillnader mellan flickor och pojkar i deras programval. Främst avseende yrkesförberedande utbildningar. Till exempel är andelen av de som valt hantverksprogrammet 95 procent kvinnor och 5 procent män. Av de som valt VVS och fastighet är andelen kvinnor 3 procent, och män står för 97 procent. Programmet el och energi visar på detsamma. De gymnasieprogram som uppvisar en mer jämn könsfördelning är bland annat naturvetenskap, ekonomi, samt handel och administration. Forskning visar även att flickor presterar lika bra eller bättre än killar i naturvetenskapliga och tekniska ämnen i grundskola och gymnasium. Men att det sedan är få av tjejerna som väljer teknik eller matematik på högskole- och universitetsnivå (Sandell 2007).

Anna Sandell beskriver i sin avhandling (2007) att könssegregationen är som tydligast mellan de yrkesförberedande programmen, men även hur klassegregation är tydlig rent statistiskt. Sandell beskriver att det finns en aspekt om lokala praktiker när det kommer till gymnasieval som står bortanför både klass och kön, vilka dock blir än mer könssegregerade än i nationell statistik³. Något vi även kan se i den statistik som visades i bakgrundskapitlet med elevers meritvärde. Sandell visar vidare att studie- och yrkesvägledare oftare söks upp av tjejer än killar, samt att tjejer uppmuntras att göra könsöverskridande studieval, samtidigt som det är killar som i högre utsträckning hålls kvar i könstypiska utbildnings- och yrkespositioner (SOU 2004:43).

Una Tellhed, Martin Bäckström och Fredrik Björklund (2018) undersöker socialpsykologiska förklaringar till varför kvinnor och män väljer olika utbildningar, där de samlade in enkätsvar från 2500 slumpmässiga skolelever runt om i landet, i samband med att de står inför sitt utbildningsval. Deras artikel visar på framför allt tre saker: 1) att unga kvinnor har en könsstereotyp kompetensuppfattning där de inte anser sig själva ha förmågan för de könsstereotypt manliga utbildningarna; 2) att ungdomarna tror att de skulle trivas bättre, rent socialt, på utbildningar med personer som har samma kön som dem själva, samt; 3) kvinnor värderar mer människohjälpande yrken, stereotypt kvinnliga, än vad män gör. Deras artikel visar också på den problematik som könsnormer och resulterande könsbundna studieval har på kommunala målsättningar, såsom arbetsmarknadspolitiska mål, blir svåra att uppnå som effekt av detta.

I utredningen *Hela lönen, hela tiden* (SOU 2015:50) lyfts tre olika utbildningsfärer fram:

1. Unga män till föräldrar med låg utbildning, vilka studerar vid gymnasiet som huvudsaklig nivå och då vid yrkesprogram för att sedan direkt gå ut i arbetslivet – av de som studerar vidare sker det inom teknik.
2. Unga kvinnor till föräldrar med lägre utbildning, vilka söker sig till vård- och omsorgsprogram, men även samhällsprogram på gymnasiet, som också i större utsträckning läser vidare på högskolenivå – då inom områden som skola och omsorg.
3. Könsbalanserade sfären består av prestigefyllda utbildningar där vi finner unga kvinnor och män till föräldrar med högre utbildning, vilka i stor utsträckning väljer liknande

³ Se även statistiken i tabell 1 ovan.

utbildningar och gärna studerar vidare på högskolenivå – även då vid utbildningar med jämn könsfördelning.

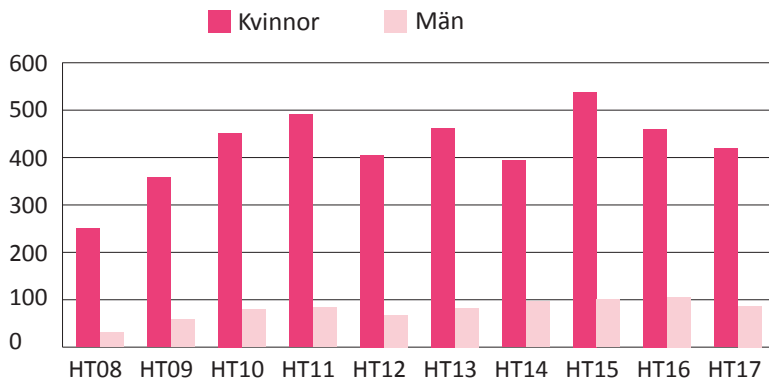
Forskare har vidare undersökt i vilken grad skillnader i studieval kan förklaras med hjälp av att tjejer och killar utvecklar skilda kompetensfördelar inom olika ämnesområden under gymnasiestudierna. Å ena sidan indikerar denna forskning att – i en svensk kontext – mellan 10–30 procent av variationen i studieval kan hänskjutas till skillnader i kompetensfördelar, å andra sidan då också att den största delen av variationen i studieval inte låter sig förklaras av rationalistiska förklaringsmodeller (Jonsson 1999). Istället fokuserar forskningen här på den roll sociala normer har för könsuppdelade utbildningsval. Bland annat hur såväl tjejer som killar innehar ett narrativ där de ger uttryck från att distansera sig från femininitet (Sandell 2007). Detta i relation till att killar, och maskulinitetsnormen i sig, innebär ett hinder för framgång i skolan – eftersom höga betyg bedöms som feminint (Kimmel 2010), vilket riskerar att cementera positionen för hur unga män kvarstår i ett såväl individuellt som strukturellt hinder i egen studieframgång. Att normen om manligt, om maskuliniteter, riskerar att behålla unga män i positioner med låga betyg, något som också påverkar deras möjlighet till att studera vidare inom högre utbildning.

Högskola och forskarutbildning

Högre utbildning och forskarutbildning har beskrivits som det område som har längst kvar till en jämställd representation (SOU 2015:86). Delegationen för jämställdhet i högskolan konstaterar att det finns brister i arbetet med jämställdhet, samt att de insatser som gjorts hittills inte gett önskvärda resultat (SOU 2011:1). Kvinnor står för 59 procent av alla studerande och män för 41 procent. Denna fördelning har mer eller mindre varit densamma det senaste decenniet, men gäller endast på grundnivå – genomsnitt av alla programutbildningar (Dryler 2016).

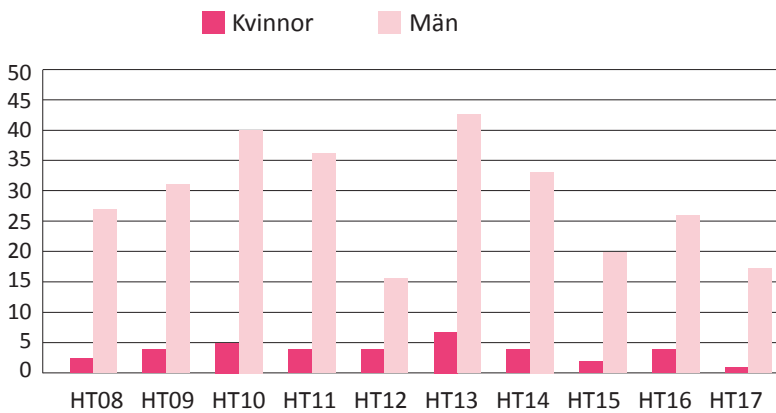
Figureerna nedan visar antalet förstahandssökande till programutbildningarna socialpedagogiska programmet (figur 1) och elektroingenjör, elkraft (figur 2) vid Högskolan Väst perioden åren 2008-2018. Statistiken är könsuppdelad. Observera också skalan på de båda figureerna. Det är betydligt fler som söker till socialpedagogiska programmet än elektroingenjör, elkraftsprogrammet.

Figur 1. Förstahandsansökningar till socialpedagogiska programmet, könsfördelning 2008-2017.



Källa: UHR.

Figur 2. Förstahandsansökningar till elektroingenjör; elkraft, könsfördelning 2008-2017.



Källa: UHR.

Enligt dessa figurer blir det tydligt att kvinnor dominerar i antal och andel att söka till socialpedagogiska programmet, medan de är färre såväl till antal som andel, som sökande till elektroingenjör, elkraft. Män utgör majoriteten av de sökande till Elektroingenjör, elkraftsprogrammet. I en israelisk studie visar Gabay-Egozi, Shavit, & Yaish (2015) att vid sidan av rationella förklaringsmodeller som förklaring till skillnader i studieval så är även socialisering en viktig faktor. Generellt verkar flickor uppleva sig få mindre förväntad nytta, och högre grad av risk, genom att välja naturvetenskaplig, teknisk, ingenjör-, eller matematisk utbildningsinriktning. Forskarna fann att de tjejer som blev uppmuntrade av betydelsefulla personer i sin närhet ändå valde att studera dessa ämnen, samtidigt som de beskriver betydelsen av könsnormer för hur kvinnor och män väljer studieinriktning. Detta undersöks närmare i en studie som visade att kvinnliga studenter uppfattade sig vara mindre lik studenter som läser datavetenskap, medan män på ett motsvarande sätt uppfattade sig vara mindre lik de som studerar engelska (Cheryan & Plaut 2010).

I en scenarioexperimentell studie av doktoranders inställning till en vidare forskarkarriär visar de svenska forskarna Una Tellhed och Anna Jansson (2018) att kvinnor som blir ”primade” med information om att män är i dominans blev signifikant mer oroliga för diskriminering, medan kvinnor som fick information om framsteg vad gäller en jämnare könsbalans upplevde mindre hot av den typen.

Eva Källhammer (2017) visar i sin avhandling att det inte är meriter som styr inom akademien, utan ojämställda strukturer som villkorar rekryteringen av höga akademiska positioner. Professorer, som ofta är män, anställer andra män som påminner om dem själva. 27 procent av landets professorer är kvinnor (Dryler 2016). Källhammer undersöker i sin avhandling hur kontext, metod och genusteori kan användas för att förstå förutsättningarna jämställdhetsinsatser har inom akademien. Just i den kontext där arbetet sker, och inte någon annanstans. Källhammer visar också på att det är de omedvetna handlingarna som reproducerar de ojämställda villkoren mellan kvinnor och män. Källhammer visar att jämställdhetsdiskursen inom akademien innebär ett antagande att det är kvinnor som är i särskilt behov utav stöd, med effekterna av riktade insatser till kvinnor med syftet att förstärka kvinnors konkurrenskraft. Något som Källhammer menar väcker motstånd hos män eftersom det skapar en upplevelse av orättvisa då inte motsvarande insatser inte finns för män.

Genomströmning

Genomströmning i högskolan avser här studenters och doktoranders studieprestationer, samt deras benägenhet att slutföra sina studier. Nationellt finns det stora likheter mellan kvinnors och mäns genomströmning på forskarnivå medan kvinnor har bättre genomströmning än män på grundnivå och avancerad nivå (Dryler 2016). Detta har inte förändrats något märkvärdigt de sista åren. Antalet studenter som påbörjat studier vid respektive program visas i tabell 3.

Tabell 3. Antal studenter vid programstart för respektive program, baserat på kön.

Årskull	Kvinnor		Män		Totalt	
	Socialpedagog	Elkraft	Socialpedagog	Elkraft	Socialpedagog	Elkraft
HT08	100	1	5	24	105	25
HT09	90	3	10	39	100	42
HT10	88	3	18	36	106	39
HT11	81	4	10	34	91	38
HT12	77	6	14	14	91	20
HT13	66	6	19	44	85	50
HT14	73	6	20	37	93	43
HT15	61	6	23	31	84	37
HT16	84	6	20	23	104	29
HT17	66	3	23	23	89	26
HT18	75	4	15	24	90	28

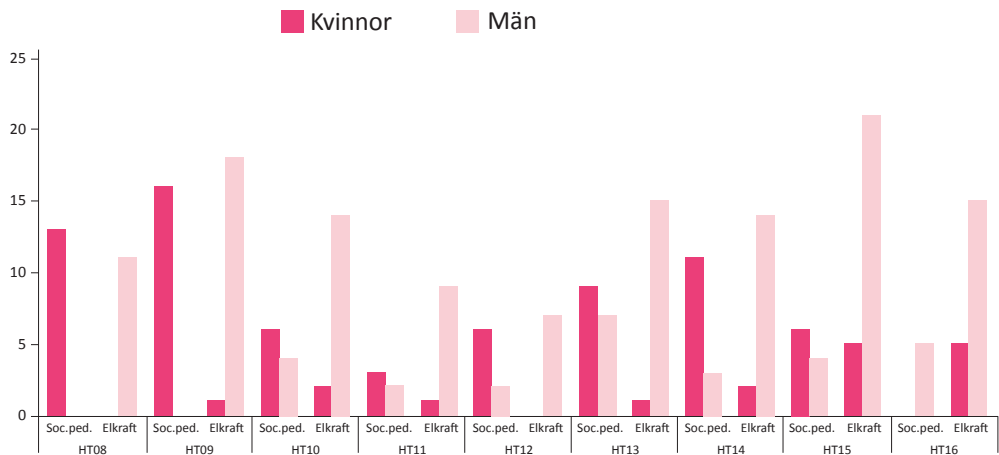
Vad som framträder här, likt figur 1 ovan, är hur kvinnor i större utsträckning sökt sig till välfärdssektor före teknik, och för män det motsatta. Vi ser också att antalet kvinnor och män som söker sig till det motsatta än det könsnormativa är relativt bestående, även om det rent procentuellt är 600 procent fler kvinnor som sökt sig till elkraft HT2012 jämfört med HT2008. Män som har sökt till socialpedagogiska programmet har också ökat genom åren med mellan två till fyra gånger så mycket efter HT2008.

Ser vi närmare på avhopp från respektive program (figur 3) visas hur få män avbrutit sina studier från socialpedagogiska programmet, till skillnad från elkraft, där avhoppet för män har varit betydligt fler. Motsvarande tendens kan vi se i det motsatta. Kvinnor som avbryter sina studier från elkraft är färre än de som avbryter sina studier från socialpedagogiska programmet.

En förklaring är möjligtvis att det dels är betydligt fler kvinnor vid socialpedagogiska programmet än vid elkraft, och det motsatta för män, där det är fler män vid elkraft, och färre vid socialpedagogiska programmet. Se tabell 3. Det menas att de personer som valt att gå mot det mer könsnormativa studievalet också är de som håller sig kvar vid utbildningen. Möjligen är avhoppet en tendens för detsamma, där personer letts av könsbundna studieval, och senare ändrat sig i denna riktning. Detta är dock ren spekulering och kräver ytterligare studium.

Under perioden 2011-2016 utfärdades totalt 515 examen vid Högskolan Väst. Delat på kön och program visas i tabell 4.

Figur 3. Antal avhopp från första till sista terminen för respektive program baserat på kön.



Kommentar: Baserat på data från Högskolan Väst har populationen för programmet vid slutterminen subtraherats från populationen från respektive program vid första terminen. Årskullar efter HT16 har inte varit komplett eller ej avslutad, varför de inte är presenterade. Elkrafts Coop-program är heller ej med. Källa: Högskolan Väst.

Tabell 4. Antal utfärdade examina 2011-01-01 - 2016-12-31

	Kvinnor	Män	Totalt
Socialpedagogiska programmet	383	42	425
Elektroingenjör, elkraft	11	79	90
Totalt	394	121	515

Utifrån denna statistik är det tydligt att det dels är en klar majoritet kvinnor som såväl tagit ut sin examen generellt, samt dominerar socialpedagogiska programmet. Män utför en majoritet av de studerande vid elektroingenjör, elkraftsprogrammet.

Jämställdhetspolitiken och -arbetet idag

Idag beskrivs återkommande ”jämställdhet” som ”jämlighet mellan könen” (Jmf. Rönnblom 2011). Denna definition användes som utgångspunkt i regeringens kommittédirektiv till *Delegationen för jämställdhet*, vars mål var att ”kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv” (Dir. 2009:7; Jmf. SOU 2005:66). Detta övergripande jämställdhetsmål kom sedan 2006 att ersätta den tidigare definitionen av ”jämställdhet”, och är den som idag gäller – även i detta projekt.

Just makt har således varit centralt för den svenska jämställdhetspolitiken i såväl den initiala jämställdhetspropositionen (Prop. 1993/94:147), som den uppföljande (Prop. 2005/06:155), och fokuserar på att förändra maktförhållandena mellan kvinnor och män. Makt ska här förstås som att inga formella, ekonomiska eller sociala hinder ska stå i vägen för kvinnor och mäns möjligheter till att själva vara aktiva samhällsmedborgare och kunna forma villkoren för beslutsfattande (SOU 2015:86, kap. 4). Det handlar om såväl politiska rättigheter, som makt som representeras av företag, media och andra verksamheter av betydelse vid formandet av vårt samhälle. Det handlar inte bara om en rent numerär fördelning av kvinnor och män vid maktpositioner, utan även kvalitativa aspekter av maktutövning: ”att ha makt över dagordningen och inflytande över beslutens innehåll” (Ibid., 95).

För att uppnå den jämställdhetspolitiska målsättning avses jämställdhetsintegrering att användas som strategi. Detta angreppssätt utgår från genussystemteorin, vilket grundar sig i att världen är ”könad” (Hirdman 1988b)⁴. Det vill säga strukturella skillnader i människors villkor och möjligheter, vilka beror på kön. Något vi återkommer till nedan. Strategin jämställdhetsintegrering ska ses som en komplettering till gällande lagstiftning, vilken redan idag gör klart att skillnader mellan kön inte ska förekomma (SFS 2017:1128), men sedan problematiken med könsmaktsordningen är mer strukturell än så och ges i uttryck genom våra normer och institutioner, krävs mer än lagstiftning, varför jämställdhetsintegrering avses användas för att påverka just de sociala aspekterna. Jämställdhetsarbetet ska således, kanske framförallt, fokusera på samhällets informella strukturer, vilka upprätthåller en ojämn maktfördelning mellan könen.

Utöver det övergripande jämställdhetspolitiska målet gäller följande sex delmål:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande
2. Ekonomisk jämställdhet
3. Jämställd utbildning
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
5. Jämställd hälsa
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

⁴För en mer utförlig diskussion kring ”jämställdhet” och ”jämställdhetsintegrering”, se till exempel Alnebratt och Rönnblom (2016).

Delmålet *jämställd utbildning* innebär att ”kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling”. Delmålet omfattar hela utbildningssystemet från förskola till högskola/universitet. Fokus är också att ”kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjlighet och villkor för personlig utveckling och jämställda förutsättningar att utveckla ambitioner och intressen utan att hindras av strukturer, fördomar och stereotypa föreställningar utifrån kön” (Skr. 2016/17:10).

Delmålet innebär att synliggöra kvinnor och mäns villkor och möjligheter till lika studieval. Det innebär att i förlängningen synliggöra skillnader som finns, det vill säga ojämställdheten, och att arbeta för att förändra dessa.

Jämställdhetsuppdrag i sig är inget nytt. Såväl andra myndigheter som lärosäten har tidigare haft i uppdrag eller arbetat med att främja jämställdhet, och använda jämställdhetsintegrering, i sina verksamheter⁵. Till exempel *Delegationen för jämställdhet i högskolan* (DJ) arbetade under två år, från 2009, med att främja jämställdhet i högskolan. Det resulterade i ett antal projekt. Bland annat *Ledarskap för en jämställd och hållbar högre utbildning*, vilket skulle anlägga en genusvetenskapligt grundad utbildning i ”jämställt ledarskap i akademien” (Åberg 2012). Detta var således ett exempel på hur kunskap ska omsättas i verksamheten, här genom att ”synliggöra och problematisera hur genus görs på strukturell, institutionell och individuell nivå i den akademiska organisationen” (Ibid., 6).

Med erfarenhet från JÄMI och JiM, vilka också är exempel på tidigare jämställdhetspolitiska uppdrag, agerade sedan Sveriges lärosäten för att få ett eget jämställdhetsuppdrag (D. Holm 2017), vilket resulterade i *Jämställdhetsintegrering i högskola och universitet* (JiHU). Detta uppdrag lämnades till samtliga lärosäten i och med regleringsbrevet för 2016⁶. Lärosäten skulle nu arbeta strategiskt med jämställdhetsintegrering i syfte att realisera de jämställdhetspolitiska målen. Mer specifikt var uppdraget att ”ta fram en plan för hur lärosätet avser utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen” (U2015/01913,05184/UH). Däribland beskrivs ”lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning” (Ibid.).

Länsstyrelsen Kalmar län

2016 fick samtliga länsstyrelser i Sverige regeringsuppdraget att arbeta fram regionala strategier för att jämställdhetspolitiska målen för respektive län. Länsstyrelsen Kalmar län arbetade då fram den regionala strategin *Ett jämställt Kalmar län* (Nilsson & Edberg Karlsson 2018), vilken lanserades 8 mars 2017. Strategin inkluderar en plattform för lokalt samarbete med jämställdhetsintegrering i länet. Samtliga aktörer i länet avses, men främst offentliga aktörer. Utifrån den regionala strategin kan dessa sedan ta fram egna handlingsplaner.

⁵ Se bland annat Boman, Sjöberg & Svenssons (2013) metaanalys av fyra tidigare uppdrag.

⁶ Lärosäten styrs dels av Högskolelagen, Högskoleförordningen, Förvaltningslagen, annan relevant lagstiftning, samt utav regleringsbrev, vilka delas ut årligen i och med budgeten.

Den regionala strategin bygger på den nationella jämställdhetspolitiska målsättningen och deras delmål, där länsstyrelsen även arbetat fram egna regionala strävansmål som de anslutna verksamheterna i strategin ska arbeta vidare med för att implementera jämställdhetsarbete i den egna verksamheten. Likaså har de tagit fram det regionala målet att uppnå ”ett systematiskt jämställdhetsarbete i verksamheter i länet” (Nilsson & Edberg Karlsson 2018, 7). Strategin fokuserar på följande: (1) övergripande målformuleringar kring jämställdhet som bryts ner till lokala effektmål som ska kopplas till verksamheten; (2) särskilt avsatta resurser; (3) plan för kontinuerlig kompetensförsörjning; (4) rutiner för att följa upp arbetets utveckling och dess effekter, såsom genom lägesanalyser; (5) tydlig ansvarsfördelning; (6) kompetens och rutiner för att genomföra könskonsekvensanalyser utifrån statistik, samt; (7) metoder och verktyg.

Våren 2017 utförde länsstyrelsen en kartläggning över länets 12 kommuner och deras systematiska jämställdhetsarbete (Nilsson & Edberg Karlsson 2018). Kartläggningen visade att få kommuner har en handlingsplan gällande jämställdhetssäkrad verksamhet. En del av kommunerna har jämställdhet som en del i sin folkhälsoplan och strategi för tillväxt. Andra kommuner hänvisar till jämställdhetsfrågan som en del av personalfrågan utifrån arbetsmiljölagen och diskrimineringslagstiftningen. Vid tiden för denna rapport har två av länets tio kommuner ännu ej anslutit sig till den regionala strategin. En av dessa kommuner är Västerviks kommun. Kartläggningen framhåller dessutom att arbetsmarknaden i regionen är mer könssegregerad än riksgenomsnittet, då de två dominerande branscherna, vård och omsorg, samt tillverkande industri, är så pass könssegregerade (Nilsson & Edberg Karlsson 2018).

Planeringen för 2019 i Kalmar län är att länsstyrelsen ska arbeta med att skapa en nulägesanalys för varje kommun i länet. Analysen ska visa fakta och siffror på hur jämställt det är i varje kommun. Detta kan både uppmuntra och vara ett stöd i det vidare arbetet kring jämställdhet. Denna analys ska pågå under en tvåårsperiod. Sedan ska länsstyrelsen lämna över materialet till kommunerna som då ska vara självständiga i arbetet med det fortsatta jämställdhetsarbetet (Länsstyrelsen Kalmar län).

Västerviks kommun

Kommunfullmäktige i Västerviks kommun antog i juni 2017 *Vision 2030*, vilket innehåller mål och visioner för hur Västervik ska arbeta framåt enligt följande målsättning:

Vår vision om framtiden är ett samhälle där livskvalitet står i fokus varje dag.
Ett samhälle där medborgarna, gamla som unga, känner glädje, tillhörighet och stolthet över att leva, arbeta och bo.

Arbetsområdet fokuserar på allas delaktighet och trygghet och innehåller följande formulering: ”Västerviks kommun visar vägen genom att ligga i framkant vad gäller integration, jämställdhet och likabehandling”. Idag prioriteras tre inriktningsområden i kommunen (Västerviks kommun): (1) God tillgång till information och mötesplatser i kommunen som bidrar

till ett stort engagemang i kommunens utveckling; (2) att kommunen ska ha trygga kommuninvånare som alla har likvärdiga möjligheter att utvecklas och verka till sin fulla kapacitet, samt; (3) ett gott integrationsarbete som skapar delaktighet och samhörighet.

I kommunen finns det i dagsläget ingen som arbetar aktivt med jämställdhetsfrågan (juni 2019). Det finns dock en jämställdhets- och mångfaldspolicy antagen av kommunfullmäktige (2010-04-06), samt en tillhörande riktlinje för jämställdhets- och mångfaldsarbete som är för åren 2013-2015 (Kommunstyrelsen, Västerviks kommun 2013)⁷. Däremot finns ingen uppdaterad version sedan 2015.

Västerviks kommun har ännu ej anslutit sig till *Ett jämställt Kalmar*; dess plan eller nätverk, vilket länsstyrelsen uppmanar till utefter de krav och uppdrag som regeringen gett till samtliga länsstyrelser (Nilsson & Edberg Karlsson 2018). I samband med detta projekt har en tjänsteskrivelse tagits fram och överlämnats till kommunstyrelsen med förslag på anslutning (2018-05-04). Kommunen har ej heller svarat på huruvida en arbetsroll för jämställdhet har skapats och etablerats. Efterfrågan om jämställdhet i kommunen är således ett utvecklingsområde, vilket är avsikten att peka på när rapporten är färdigställd. Förfrågan till kommunen om arbete med normer och jämställdhet ställdes första gången under oktober 2017, utan svar. Förfrågan ha sedan repeterats, så sent som i juni 2019, utan svar.

I relation till projektet finns även ett stort behov i kommunen att rekrytera kompetent personal till såväl privat som offentlig sektor, vilka dock i dagsläget följs av en könsegregerad arbetsmarknad, varför intresset för detta projekt och dess genomförande är stort. Likaså hur forskning visar på svårigheter i att uppnå kommunala arbetsmarknadsmål på grund av könsnormer och effekterna dessa har på utbildningsval (Tellhed m.fl. 2018).

Högskolan Väst

Högskolan Väst har tagit fram en egen handlingsplan i enlighet med JiHU (Högskolan Väst 2017), med särskilt prioriterade områden om högskolans könsbundna studieval, förbättra kvinnor mäns genomströmning, samt karriärvägar. Under 2017 har arbetet pågått genom kunskapspridning gällande jämställdhet och normer. Uppdateringar av program- och kursmaterial har även genomförts, samt att flera pilotprojekt har påbörjats vid lärosätets olika institutioner, däribland *Jämställdhetsintegreringsprojektet* (JiP).

Genomförandet av integreringsprocessen har vid lärosätet letts av en samordnare och en nätverksgrupp, samt att all personal har gått en kurs i jämställdhet och normer. Under hösten 2018 genomfördes även en ledarskapskurs med fokus på jämställdhet, normer och inkludering samt att ett arbete kring normmedvetet mentorskap har inletts. Genom att inkludera alla anställda på högskolan pågår ett jämställdhetsintegreringsarbete varje dag på alla i nivåer.

⁷ I riktlinjen finns statistik från 2011 och 2012 redovisad gällande bland annat lön, sysselsättningsgrad, sjukfrånvaro, uttag av föräldraledighet, könsfördelning i vissa yrken.

Alla arbetsgrupper och institutioner vid lärosätet har gjort en arbetsplan gällande uppdatering av den information som finns om program och kurser.

I forskningsmiljöerna är målet att det ska bli mer jämställt gällande fördelningen av forskningsmedel samt forskningsrekryteringen. Kommunikationsavdelningen arbetar med en handbok kring revidering av alla styrdokument och annonser som lärosätet har. JiHU-arbetet innebär också ett aktivt arbete kring kunskap om diskrimineringslagen och de jämställdhetspolitiska målen. Utmaningen nu och framåt avseende JiHU är att skapa hållbara strukturer, för att säkra det redan påbörjade arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering, varför Högskolan Väst ställer sig frågorna 1) hur de *förvaltar kunskapen* de har fått, samt 2) *hur samarbeten kan skapas*.

Detta sker bland genom aktivt arbete med revidering och utveckling av styrdokument, att arbeta med en handbok gällande kommunikation och marknadsföring, samt aktivt arbete med jämställdhetsfrågan i nämnderna.

Högskolan Väst har flera studie- och karriärvägledare, vilka är kopplade till ett visst ämnesområde. De finns som stöd och vägledare både innan, under tiden och efter högskolestuderna. På Högskolan Väst erbjuder studie- och karriärvägledaren information om utbildningar och kurser, hur ansökan går till, samt att de är ett stöd och vägledare vid just studie- och yrkesval. Under studieperiod har studenter möjlighet att av dessa få information om vidareutbildning och arbetsmarknad samt finnas som kontakt vid studieuppehåll och avhopp (Högskolan Väst).

Samtidigt som Högskolan Väst har arbetat med handlingsplanen enligt JiHU, dess utveckling och utformning, sker ett arbete de kallar *Lika villkor*. Detta förebyggande arbete avser stå för:

Att alla människors lika värde är en självklar och grundläggande förutsättning för verksamheten och Högskolan Väst. Målet är att anställda, studenter och sökande till högskolan ska trivas och känna sig välkomna oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder (Högskolan Väst 2018).

Vetenskaplig överblick

Projektet som denna rapport avhandlar syftar till att bryta könsbundna studieival, samt att förbättra genomströmningen på berörda programutbildningar. Innan vi går in på den aktuella studien i nästa kapitel ska vi i detta kapitel redogöra för de teoretiska utgångspunkter, om än kortfattat, som hjälper oss på vägen mot projektets målsättning och vägleder arbetet kring vad det är som behöver medvetandegöras, förklarar och hanteras, samt hur detta kan genomföras.

Utan det teoretiska ramverket uppstår svårigheter i att på ett systematiskt sätt analysera och förstå skillnaderna i studieival. Vi behöver sätta ramarna för att kunna förstå systemen som upprätthåller dikotomin kvinnor och män; dess inre ordning och isärhållande (se till exempel Butler 2004; Esseveld & Mulinari 2015; Hirdman 1988b). Vägledning hämtar projektet därför från teori om *genus*, dess system och processer, som *organisatorisk förändring* och *skandinavisk institutionalism*. Eftersom dessa teorier ger kunskap för hur normer påverkas är det av vikt för studiens målsättning om förändringsarbete, men även avseende svårigheter i att skapa en hållbar, bestående förändring. Såsom vid jämställdhet, vilket kan ses som ett resultat av både informella och formella institutioner, där institutioner här bör förstås som spelreglerna för människors agerande, attityder och beteende.

Normer och genus

Norm(er) bör förstås som de sociala koder som upprätthålls i mellanmänsklig interaktion, som reproduceras och som ofta är dolda genom att vara underförstådda. Det vill säga att det är outtalade antaganden om hur människor betar sig och förhåller sig till varandra. Utifrån Judith Butler (1993, 2006) och Michel Foucault (1978) kan vi förstå hur förståelse av världen och vardagen skapar normer, och som hör samman med makt och ett fortsatt skapande av över- och underordning (Hellman 2010). Normer kan behandla beteenden och mönster i strukturer och institutioner i samtliga nivåer i samhället, till exempel i familjer, i mötesituationer eller i samhället i stort. Normer blir det som bedöms vara ”normalt”, hur och vad som är tillåtet, såsom hur bete sig som förälder, som medarbetare, som elev eller som lärare. Genom att vara antagandet om vad som anses vara ”normalt” eller ”okej”, inkluderar det också samtidigt det som inte är normalt, det som inte är okej. Det avvikande. Det vill säga att normer alltid bär sin egen motsats (Martinsson & Reimers 2014).

Normer bör dock också förstås som något föränderligt över tid och rum. De ”fixeras, stabiliseras och förändras i ett visst sammanhang genom en serie betydelsebärande upprepande handlingar” (Hellman 2010, 44). Normupprepningar som Butler (1993, 2004, 2006) kallar *performativitet*. Ytterligare exempel på normer är de för vad som bedöms tillskrivas ”kvinnlighet” och ”manligt”. Föreställningar om detta, och den inverkan det har på våra sociala liv:

”Dessa upprepade handlingar får konsekvenser eftersom normer och värderingar repeteras genom dem. Kön, flickighet och pojkighet, ses på så vis som effekt snarare än orsak till institutioner, normer och praktiker.” (Hellman 2010, 44)

Könsnormer är något som ”görs” – det vill säga skapas – socialt genom hur vi konstruerar och reproducerar symboler, föreställningar och uppfattningar om kön (Bacchi & Eveline 2009; Butler 2004; Risman 2009). Kön används återkommande för att kategorisera människor som antingen kvinna eller man, baserat på biologiska skillnader⁸. Genus, å andra sidan, kan förstås som de egenskaper som, kulturellt och socialt, tillskrivs det biologiska könet (Gothlin 1999; Hirdman 1988b). Genus är kvinnligt och manligt, medan kön ofta beskrivs kvinna eller man. Därmed det som ofta tillskrivs som socialt och kulturellt konstruerat (Jmf. Hedenus, Björk, & Shmulyar Gréen 2015). Butler (2006) beskriver genus performativt: något som kan *göras* på olika sätt. Butler menar att könsskillnader är föreställningar om skillnader mellan könen, snarare än faktiska biologiska skillnader. Såväl ”socialt genus” som ”biologiskt kön” ska förstås som performativt producerade. Det vill säga att de inte ska förstås som motsats till varandra, utan att de snarare är varandras förutsättningar. Självskapande och oskiljbara (Hellman 2010): genus är kön, kön är genus (Butler 2006).

Till exempel beskrivs den maskulina stereotypen som ett aktörskap av ”själv-fokus”, medan den feminina stereotypen aktören innehar ett ”andra-fokus” (Tellhed m.fl. 2018). Det vill säga att förstnämnda strävar efter kompetens och ett driv för sig själv, medan sistnämnda behandlar omhändertaganden, värme och moral för andra (Abele & Wojciszke 2014).

Yvonne Hirdman (1988a, 1988b) beskriver genus som en process vilken formar människor till maskulina eller feminina. Hirdman lade i samband med detta grunden för *genussystemet*, vilket bör ses som ett mönster för hur kön/genus tolkas och tillskrivs värde i samhället, samt en förklaringsmodell för detta. Hirdman menar att systemet är en dynamisk struktur som innehåller förväntningar, föreställningar och processer vilka reproducerar i enlighet med rådande normer. Grundläggande för genussystemet är principerna *segregering* och *hierarki*. Förstnämnda innebär att kvinnor och män hålls isär genom uppdelningen av vad som tillskrivs manligt och kvinnligt i kontrast till varandra (dikotomi). Hierarki beskriver ordningen där mannen utgör normen och som innehar högre status än kvinnan, avvikaren. Utifrån dessa två principer produceras och reproduceras vår tillvaro genom handlingar och tolkningar. Genussystemet förklarar därför en ordningsstruktur av kön, grundläggande för sociala, ekonomiska och politiska ordningar i samhället. Dikotomin är för människan ett medel och en metod för som belönas konstant. Varken kvinnor eller män föds till det, utan dikotomin gör barn till kvinnor eller män. Butler (2006) beskriver, i relation till detta, den ”heterosexuella matrisen” som det naturliga sättet att se världen som uppdelad i två kön. En föreställning av två dikotoma och kompletterande kön.

Hirdmans modell genussystemet betonar således dikotomens makt genom ordnade, strukturerande och meningsskapande. Med tanke på dikotomens strukturerade kraft blir det relevant att fråga sig vad som förklarar variationer i tid och rum vad gäller både rigiditeten i systemet och dess konkreta innehåll i det ”kontrakt” mellan kvinnor och män som upprätthåller sys-

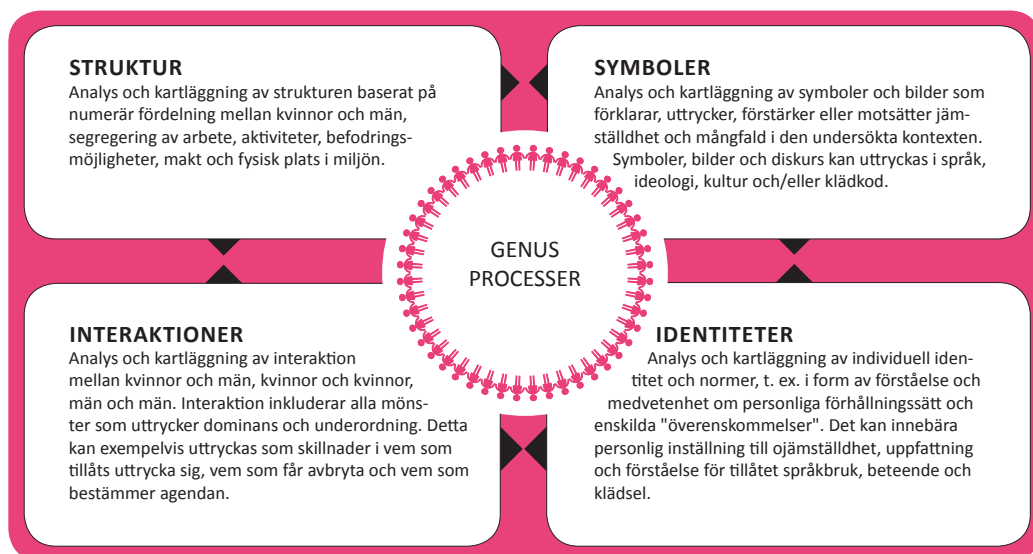
⁸ Observera att vi i denna rapport och i studien inte har problematiserat fasta sociala kategorier såsom kvinnor, män, flickor och pojkar såsom det görs inom till exempel queerteorin. Se till exempel Butler 2004 och Hellman 2010.

temet och definierar roller inom det. Anette Hellman beskriver det som att ”då omgivningen betonar könsskillnad, skapas ett subjekt då individer utför vissa handlingar genom vilka de blir förstådda som flickor eller pojkar, kvinnor eller män” (Hellman 2010, 44).

Sandra Harding (1986), vars fokus är ”gender bias”, beskriver å andra sidan en uppdelning mellan *symboliskt*, *strukturellt* och *individuellt* genus. Harding undersöker könseffekter inom samhällsvetenskap, och dess idéer, vars utblick sker ur ett (vit)mansperspektiv. Den symboliska nivån beskriver hur kön genom människans historia har delats upp, dikotomiserats, mellan kvinnor och män, och att det har funnits en drivkraft i att dela upp samhället enligt kön. Hur denna dikotomi har tillskrivits ytterligare egenskaper såsom hårt och mjuk, natur och kultur; manligt, respektive kvinnligt. Arenor i samhället könas, såsom yrken och roller. Normer finns på olika nivåer, bland annat i lokala kontexter, vilket har effekter på segregation i gymnasieskolan. Strukturellt beskriver Harding hur strukturer försvaras enligt den symboliska nivån, såsom arbetsfördelningen, då reproduktion av positioner sker på denna nivå. För män är det svårare att kliva in i det som bedöms kvinnligt, än vad det är på andra hållet. Individuellt behandlar den nära omgivningens normer – vad som är manligt och kvinnligt i tid och rum. Dikotomierna ur den symboliska nivån resulterar i hur maskuliniteter och femininiteter på den individuella nivån tas i uttryck.

Britt-Marie Thurén (2003) menar att kön är något som ständigt skapas och omskapas, det vill säga att göra kön. Hur detta görs inom organisationer diskuteras av Acker (1990, 2006b, 2006a) och återfinns i figur 4 nedan.

Figur 4. Modell av kartläggning av genusprocesser.



Kommentar: Inspirerad av Acker (1999). Modell baserad på illustration av Åsa Wikberg i Källhammer. (2017).

Struktur härleds till segregering av arbete genom hur arbetsuppgifter fördelas. Könsegregering har flera dimensioner, vilka skiljs mellan 1) horisontell – att kvinnor och män har olika yrken, arbetsgivare och arbetar inom olika sektorer; 2) vertikal – att kvinnor och män återfinns på olika hierarkiska positioner, samt; 3) intern och extern segregering – där intern är skillnader inom olika verksamheter, och den externa vilken återfinns mellan olika utbildningar och sektorer. *Symboler* avser till exempel bilder, kläder, språk och andra uttryck som ger sken av könsföreställningar om kvinnor och män (Jmf. A.-S. Holm 2008). Det osynliga och speglar maktskillnader. *Interaktioner* mellan människor och grupper såsom relationen mellan kvinnor och män, samt mellan kvinnor och män för sig. Genus återfinns som praktika och sker som inkludering eller exkludering av könen. *Identiteter* lägger fokus på hur kön skapas och återskapas hos individen. Processen behandlar hur människor tolkar och förhåller sig till struktur, symboler och interaktioner. Såsom förhållande till normer och när de bryts. Susanne Andersson (2003) menar att det är i mitten av dessa fyra processer som genusordningen uppstår, och beskriver det som något statiskt i en annars dynamisk bild där genus ständigt ordnas.

Genusordningen begränsar såväl kvinnor, som män, fast på olika sätt. Inom den maskulina hegemonin begränsas till exempel män av homofobi (Bourdieu 2004; Connell & Messerschmidt 2005; Sandell 2007). R.W. Connell (1987, 2008) beskriver könsordningen som en maktrelation som konstruerats som ett mönster efter tid, vilken innebär ett skiljande mellan kvinnor och män och definierande av kvinnligt och manligt. Connell menar att en ska fokusera på de sociala relationerna mellan och inom såväl gruppen kvinna som man, eftersom det finns en inbyggd hierarki, eller *hegemoni*, i detta isärhållande. Det finns således inte enbart en form av maskulinitet eller femininitet utan flera former (Connell 2008; Connell & Messerschmidt 2005)⁹.

Tidig forskning kring kön och genus visade på hur det är förändringar i samhällsliga institutioner, som familj, utbildning, arbetsmarknad och politisk arena som förutsätts för ett jämställt samhälle (Hedenus m.fl. 2015). Bland annat Alva Myrdal och Viola Klein (1956) framhåller kvinnors dubbla roller, till skillnad från mannens enda. Vilket leder till konflikter som har olika utfall i olika tider i livet. De föreslår hur rollen som arbetstagare ska prioriteras före äktenskap och barnafödande fram till första barnet. Sedan ändras rollen – och blir hemmafru. Annan forskning lyfter könsspecifika utbildningsval som en produkt av skillnader mellan kvinnor och män avseende deltagande på arbetsmarknaden (Mincer & Polachek 1974). Artikelförfattarna framför här argumentet att det, mot bakgrund av kvinnors frånvaro från arbetsmarknaden knutet till föräldraskap, är rationellt att dels satsa på en kortare utbildning och dels inrikta utbildning mot yrken där det är lättare att återvända till yrkeslivet efter ett längre uppehåll. Kvinnors och mäns skilda val skulle därmed vara kopplade till förväntad avkastning på den investering i humankapital som utbildning utgör (Jmf. Bourdieu 1984, 1998).

⁹ Detta kan även härledas till poststrukturalismen subjektet förstås som sociala konstruktion och antar inte olika sociala kategorier. Genus bör förstås, inte som ett innehav, utan som en relation där subjektpositioner är förhållandet till varandra.

R.W. Connell beskriver *könsregimer* på ett liknande sätt genom att urskilja fyra samverkande dimensioner: maktrelationer, arbetsdelning, känslomässiga relationer samt symboliska relationer. Något som Connell (1996) beskriver kan ta sig uttryck i en skolkontext, och diskuterar hur skolan i sig är en aktiv institutionell agent i könsskapande processer. Det är såväl en arena för mänsklig interaktion, som en plats där kön konstrueras i relation till varandra. Connell menar att vissa maskulinitets- och femininitetsuttryck gynnas och uppmuntras, andra tvärtom. Delar av skolans praktik skapar och förstärker könsskillnader medan andra utmanar och förändrar dem.

Organisatorisk och institutionell förändring

Genusordningen har effekter på såväl passiva som aktiva positioneringar, vilket normaliserar individers val genom internalisering av könsnormer. Detta kan härledas till begreppet institutioner och att se genusordningen som en form av sådan. Inom skandinavisk institutionalism, vilket vi återkommer till, används processororienterad förståelse av institutioner, där en institution ses som ett mönster av kollektiva handlingar. Mönstren erbjuder människor ett sätt att orientera sig, och skapar därmed stabila institutioner. Även om dessa institutioner är skapade av människors handlingar är de inte nödvändigtvis medvetna handlingar. Här finns således en koppling till Hirdmans teori om genusystem och ”kontraktet” som dikterar villkoren för förhållandet och hierarkin mellan män och kvinnor. Institutioner kan därför tolkas som samhällsliga spelregler och skapar såväl möjligheter som begränsningar i handlingar hos individen. Genusordningen som institution begränsas individers val och positionering (Sandell 2007). Institutioner förekommer under benämningar formella och informella, där förstnämnda är exempelvis lagar och andra nedskrivna regler; sistnämnda normer och strategier (North 1990).

I *Det ordnar sig* (Holgersson, Wahl, Höök, & Linghag 2011) beskrivs två centrala fenomen. För det första handlar det om ”hur kön ordnas inom organisationer”, vilket i relation till projektens inriktning – könsbundna studieval – kan översättas med det sätt på vilket kvinnor och män ordnas inom högre utbildning. I Sverige, mer än i många jämförbara länder, återfinns kvinnor inom traditionellt ”kvinnliga” utbildningar och män inom traditionellt ”manliga”. För det andra syftar bokens titel på ”en attityd till organisatorisk förändring”. Sett i relation till detta projekt kan *Det ordnar sig* ses som en mer eller mindre utbredd benägenhet att negligera eller tona ner relevansen av förändringar för ökad jämställdhet i högre utbildningen.

Det finns flera anledningar att intressera sig för och närmare studera genus specifika skillnader när det gäller utbildningsinriktning och studieval inom högre utbildning. För det första innebär en könssegregation ett effektivitetsproblem eftersom det rimligen innebär ett parollen ”rätt person på rätt plats” blir svår att nå. Med en könssegregerad högre utbildning följer en könssegregerad arbetsmarknad, vilket kan få samhällsekonomiska implikationer genom lägre ekonomisk tillväxt (Boschini i SOU 2004:43). Vidare torde genus specifika skillnader indikera förekomsten av hinder för män och kvinnor att välja den utbildningsinriktning som passar dem bäst (Dryler 2016).

Som antyfts i stycket ovan finns det anledning att tro att studievalen ej återspeglar individernas ”sanna” preferenser. Om så vore fallet hade en könssegregerad högre utbildning varit ett mindre problem. Men mot bakgrund av att de biologiska könsskillnaderna är små, och de därmed knappas utgör en betydande förklaringsfaktor för de stora könsskillnaderna i studieval, behöver förklaringar sökas i de rådande normer sorterar män och kvinnor till olika domäner i samhället (Boschini i SOU 2004:43).

Ett välkänt perspektiv på organisationsförändring utvecklades tidigt av socialpsykologen Kurt Lewin (1947). Lewin beskriver förändring som en process som görs möjlig genom att en organisation ”tinats upp” (unfreezing), vilket tillfälligt möjliggör förändring (change), för att sedan åter ”frysa” (refreezing) (Jmf. Cummings, Bridgman, & Brown 2016). I figur 5 nedan visualiseras denna process. När en organisation befinner sig i jämvikt, det vill säga när det är ”frost” är krafterna inom organisationen som vill förändra svagare än krafterna som vill konservera. Två faktorer, menar Levin, står i vägen för förändring av organisationer. För det första finns det en ovilja och en svårighet att ändra beteenden som råder i en organisation. För det andra är det, när väl förändring faktiskt kommit till stånd, svårt att få den att bli hållbar. Människor tenderar att falla tillbaka till gamla invanda handlingsmönster. Motstånd kan ta sig olika former, såsom aktivt, där arbetet motarbetas eller förlöjligas, eller passivt, där arbetet nonchaleras, saknar engagemang och glöms bort (Pincus 1997).



Figur 5. Förändringsmodell inspirerad av Lewin (1951). Modellen är baserad på Källhammer (2017).

Lewin menar att förändringsprocessen att förändra människors beteende baserat på tidigare erfarenhet och kulturella influenser. Förändring kräver motivation och kunskap, vilket ges möjlighet genom synliggörande av brister i rådande strukturer (Jmf. Foucault, Burchell, Gordon, & Miller 1991). Synliggörande innebär således en upptining av frusna strukturer. När strukturen tinats upp ges utrymme för förändring, där senare sista steget innebär att skapa en bestående förändring genom gemensamma nya beteenden och identiteter som återfrys (Källhammer 2017). Traditionella modeller för att förklara svårigheten att förändra organisationer fokuserar på att krafterna som motsätter sig förändring är starkare än krafterna som driver på för förändring.

Som komplement till traditionella teoretiska perspektiv på organisationsförändring fogar Ulla Eriksson-Zetterquist den *Skandinaviska institutionalismen* (2006). Till skillnad från ny-institutionell teori (Jmf. Peters 2012), som riktar fokus på det sätt vilket institutioner skapar homogenitet och stabilitet, behandlar den skandinaviska institutionalismen både stabilitet och förändring¹⁰. Institutioner definieras i den engelskspråkiga litteraturen ofta som "rules of the game in a society or, more formally, are the humanly devised constraints that shape human interaction" (North 1990). Det vill säga samhällets spelregler, eller de av människan skapade begränsningarna, som formar mänsklig interaktion.

Den skandinaviska institutionalismen ger andra svar på varför det är så svårt att förändra organisationers jämställdhet än vad de traditionella förklaringsmodellerna ger. Detta perspektiv belyser betydelsen av inkongruens mellan formella och informella strukturer. För att få till bestående förändring inom jämställdhetsområdet räcker det inte med att ändra de formella strukturerna på pappret utan det förutsätter även de informella strukturer som ordnar män och kvinnors agerande. Vidare är dessa informella strukturerna ofta inte verbaliserade, och därmed svåra att upptäcka, och rutiner i en organisation kan vara så pass väletablerade att de inte syns vilket kan förstås som en slags normblindhet. Tendensen att ojämställdhet "återställs", som är vanlig när det gäller försök att förändra jämställdheten i organisationer, kan ses som ett resultat av att de institutioner som är konserverande är starkare än de institutioner som driver förändring.

Jämställdhetsintegrering i praktiken

Samhällets institutioner, som samhället i stort, är som sagt könade (Acker 2006b), vilket också innebär att även organisationer och positioner är könade (Pettersson 2000). Det är detta som ligger till grund för svensk jämställdhetspolitik och dess arbete genom och jämställdhetsintegrering.

Jämställdhetsintegrering som strategi och koncept lägger fokus på de institutioner och strukturer som ligger till grund för individer och grupper valmöjligheter när det kommer till just attityder, beteenden och handlande. De syftar till att omvandla könshierarkin genom att belysa den i varje steg i en politisk process (Squires 2005). Varje förslag som berör människor ska könskonsekvensanalyseras; skapa policy som främjar jämställdhet (Squires 2005; Walby 2005).

Genom användning av jämställdhetsintegrering som ett verktyg att belysa könskonsekvenser och -hierarkin, öppnas möjligheten för upptining, som diskuterats ovan. När väl ett arbete om jämställdhet väl är etablerat, och integrerat, kan således förändringen som sådan återfrysas för att vara den nya institutionella praktikan.

Jämställdhetsintegrering bör dock inte förstås som ett begrepp fritt från problem (Bacchi

¹⁰ Se även feministisk institutionalism som skiljer sig från andra former av internationalism genom att inneha ambitionen att integrera genusprocesser i just andra former av institutionalism (R. Andersson 2018; Bacchi & Rönnblom 2014; Krook & Mackay 2015).

& Eveline 2009; Daly 2005). Begreppet är istället omstritt och föränderligt genom tid och rum, samt dess användning rent praktiskt. Strategin har även tidigare blivit kritiserad, tillsammans med jämställdhetspolitiskt arbete, för att vara svårtolkat och svårt att praktisera. Bland annat hur det ger stort tolkningsutrymme och därmed svårt att omsätta i hur att uppnå (Eriksson-Zetterquist & Renemark 2016). Organisatorisk förändring enligt skandinavisk institutionalism har bland annat en historia av att reformer sällan lyckas eftersom de förutsätter en stabilitet samtidigt som förändring ska ske. Förändringarna sker en del i taget, och reformer behöver repeteras – antingen med anledning av att tidigare reform inte fick fäste och försvann; för att problem kvarstod, eller; tidigare reform skapade nya problem (Olsen 1990). Risker är att jämställdhet inte blir en integrerad del av det dagliga arbetet, utan att det redan nu dagliga arbetet tonar ner jämställdhetsarbetet.

Renée Andersson (2018) gör bland annat en kritisk granskning av jämställdhetsintegrering som feminist-politisk praktik – jämställdhetsintegrering som jämställdhetspolicy. Andersson visar att jämställdhetsintegrering producerar en jämställdhet som står fritt från lokalpolitiken, och istället blir en ”allmännytta”. Det vill säga en politisk produkt utan politik (se även Alnebratt & Rönnblom 2016; Holm 2017). Andersson menar till och med att jämställdhetsintegrering inte bidrar till jämställdhetspolitik, vilket medför risker om att strategin direkt kan hindra faktiskt politiskt förändring.

I det dagliga arbetet i en verksamhet eller på en arbetsplats är det viktigt att jämställdhetsperspektivet finns med redan under planering av ett arbete, för att sedan fortsätta att genomföra arbetet under genomförande, avslut och utvärdering. Därför är det av stor vikt att lyfta frågan i verksamheten. Exempelvis vad som bedöms behövas för att göra arbetsplatsen mer jämställd; problematisera könsstereotypa föreställningar och beteenden. Det skapar såväl medvetenhet i frågan generellt på ett individuellt plan, som särskilt för den egna verksamhetens behov av förändring.

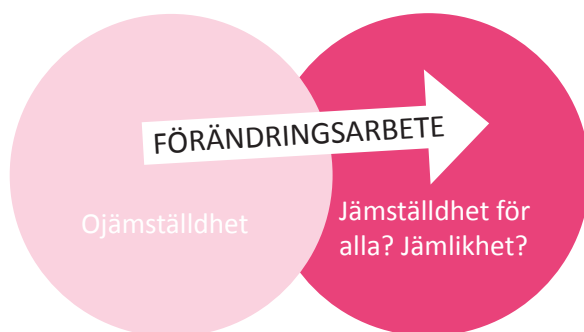
Att skapa en rytm i jämställdhetsarbetet är därför viktigt, samtidigt som det inte nödvändigtvis är lätt. Det förutsätter en kontinuitet och en struktur för arbetet för att på sikt bli integrerat. Trappan i figur 6 är en processkarta för jämställdhetsintegreringsarbete. Det grundläggande i processen är förståelse för genus- och jämställdhetsproblematiken. Att inhämta kunskapen och de grundläggande hindren som finns i genus- och jämställdhetsfrågan. Trappan användes som grund för projektets egna arbete och deltagare, vilket upplevs varit till stor fördel i det fortsatta arbetet. För ett integrerings-



Figur 6. Trappan för systematiskt och kontinuerligt arbete för jämställdhetsintegrering. Modell baserad på figur i SOU 2007:15 JämStöds praktika.

arbete i en verksamhet är det viktigt att ta steg för steg med att undersöka, planera, organisera, inventera och kartlägga hur det ser ut i verksamheten idag, göra en nulägesanalys. Se över behovet av vad som behövs göras för att verksamheten ska bli mer jämställd. Därefter formulera nya mål och åtgärder, vilka därefter ska genomföras och följas upp. Förändringsarbete, som beskrivet ovan, är potentiellt svårföränderligt – men inte oföränderligt. Det är därför av vikt att formulera såväl kortsiktiga som långsiktiga mål, för att sedan arbeta mot dessa och följa upp. Detta skapar såväl fortsatt medvetenhet, fokus och aktivitet vilket ökar chanserna för att jämställdhetsperspektivet blir en så pass etablerad del av det vardagliga arbetet att integrering skett, vilket i sin tur främjar jämställdhet genom att normaliserat ett normkritiskt förhållningssätt.

Helena Spets tar vid denna diskurs i sitt avsnitt om makt, motstånd och jämställdhetsarbete (Spets i Lindholm 2011) och beskriver ett långsiktigt jämställdhetsarbete som en process där jämställdhetsarbetet bör anpassas till sammanhanget. Frågeställningen som är viktig att ha med sig i integreringsarbetet är *”Vad fungerar här för att vi ska kunna ta arbetet framåt, anpassa arbetet till kontexten och steg-för-steg flytta gränserna”*. Figur 7 nedan illustrerar långsiktigt jämställdhetsarbete. Det vill säga att förändra ojämställdhet till jämställdhet.



Figur 7. Modell för långsiktigt jämställdhetsarbete. Modellen är baserad på Spets i Lindholm 2011).

Vikten ligger också vid att alla professioner i alla led, politiker, chefer och medarbetare är i behov av kunskap av både ojämställdhet och jämställdhet samt förändringsprocessen (Ibid.). Det finns således ett behov av att ”översätta” informationen till det område som gruppen är verksam inom. Inom både vård- och omsorgsfältet, såväl som inom fältet för ingenjörsyrket är uttrycket ”vi behöver folk” återkommande. Att då översätta informationen om jämställdhet utifrån det perspektivet har vi sett är en möjlighet att föra vidare diskutera inom ämnet och möjlighet för gruppen att arbeta vidare. Forskningen visar således på hur de symboler och positioner som förknippas till kvinnligt och till femininitet innebär en lägre status – och således ett avståndstagande – samtidigt som det manliga, det maskulina, cementeras och förstärks som det eftersökta och helt enkelt bättre. Könsskillnader och dess föreställningar, och således studieval, blir särskilt tydliga när hänsyn tas till föräldrars utbildningsnivå.

Den aktuella studien

När vi nu anländer i den, för projektet, studie som genomförts har vi först passerat genom en jämställdhetspolitisk kontext, såväl som ett teoretiskt ramverk. Kombinationen som ligger till grund för att detta kapitel.

Studien, som är en del av denna rapport och projektet i sin helhet, bör ses, inte som ett direkt empirisk inhämtande, utan huvudsakligen som ett interventionistiskt. Det vill säga att bygga kunskap och medvetandegöra. Samtliga aktiviteter som beskrivs nedan har därför en del av denna målsättning, eftersom studiens fokus bygger på projektets målsättning om att medvetandegöra för att på sikt påverka könsroller och stävja problematiken med könssegregering i studieval och genomströmning. Detta bygger i sig på den jämställdhetspolitiska målsättningen om jämställdhet och jämställd utbildning. Med det sagt förekommer även diskussionen och uppmärksammanden av andra diskrimineringsgrunder utöver kön i projektets aktiviteter. Det blev en naturlig del att bygga vidare på dessa i samband med normmedvetenhet i aktiviteterna, även då projektet och studien i sig inte har för målsättning att förändra dessa. I Sverige har vi dock en diskrimineringslagstiftning och ser inte att inslag av detta har påverkat studien negativt. Det är också viktigt att fundera kring normers samverkan.

Projektet har under projektperioden genomfört ett stort antal aktiviteter i syfte att öka medvetenhet och sprida kunskap kring för projektet och dess målsättningar. Samtliga interventioner har dokumenterats och återfinns i bilaga 2. Vidare har projektet genomfört viss insamling av empiri i syfte att kartlägga och därmed bättre förstår drivkrafterna bakom könsbundna studieval. Det material som ligger till grund för denna rapport är därför inte bara omfattande utan också i stor utsträckning varierande till sin karaktär. Dessutom sker analys och slutsatsdragning med stöd av olika metoder.

Metod och material

För att analysera materialet efter en enkäten som riktades till gymnasieelever används statistiska metoder, så som signifikansprövning genom T-test och ANOVA (Sirkin 2005). Analys av intervjuvaren från gruppintervjuer med studenter på socialpedagogiska programmet transkriberas och analyseras, mot bakgrund av teori och genom på förhand specificerade analyskategorier (Trost 2010). Analys av svar från ”före- och eftermätningar” av deltagares förväntningar och upplevelser vid seminarium vid Högskolan Väst (2017-12-01) och vid Campus Västervik (2017-03-27) analyseras och jämförs sinsemellan för att på detta vis identifiera, systematisera övergripande teman och mönster (Jmf. Esaiasson, Gilljam, Oscarsson, & Wängnerud 2012, Kapitel,11–12). Flertalet av de aktiviteter som genomförts under projektets gång har resulterat i dokumentation genom beskrivande anteckningar av diskussioner och händelseförlopp, samt även genom fotografering. Det gäller bland annat för normvandringen vid Campus Västervik och vid seminarium kring informationsmaterial gällande programutbildningar.

Vägledande för dokumentationen är att i möjligast mån beskriva händelser värderingsfritt och objektivt samt att hålla isär dokumentation och analys. Tros dessa ambitioner är det svårt att blunda för att materialinsamling, och därmed empirin som ligger till grund för den senare analysen, präglas av de perspektiv och synsätt som betraktaren har (Alvesson & Sköldberg 2009; Esaiasson m.fl. 2012). Genom reflektion och diskussion inom projektgruppen har detta problem förhoppningsvis kunnat begränsas. Vidare återfinns i så stor utsträckning som det är möjligt och rimligt materialet som bilagor i Appendix så att läsaren har möjligt att själv ta ställning till om de slutsatser som dras är rimliga givet empirin.

Vid sidan av den kortfattade redogörelse för metod och material som nu förts fogas mer utvecklade redogörelser för genomförandet och metod till beskrivningen av varje enskild aktivitet i rapporten.

Projektets genomförande går att delas upp i tre faser, vilka presenteras nedan.

Fas	Beskrivning
Inledning	<p>Att förstå nuläget</p> <p>Kunskapsinventering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inläsning av styrdokument och bakgrund till politisk målsättning, anledning och uppgift • Inläsning av tidigare forskning, undersökning och rapportering av området som behandlar jämställdhetsintegrering och jämställdhetsarbete • Hur andra aktörer arbetar med jämställdhet och jämställdhetsintegrering <p>Kontakt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Med befintliga aktörer, såsom sakkunnig vid Länsstyrelsen i Kalmar län, Helen Nilsson • Nyckelpersoner och -aktörer som är yrkesverksamma som möter blivande studenter, samt aktuella, och de studenter som är på väg ut i arbetslivet • Västerviks kommun angående att ansluta sig till Ett jämställt Kalmar • Följeforskare • Lokalt näringsliv <p>Planering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vad som ska genomföras • Hur det ska genomföras • När det ska ske • Målgrupper
Genomförande	Aktiviteter som beskrivits i kapitlet ovan om aktuell studie, samt lista med översikt på samtliga aktiviteter som återfinns i bilaga 2.
Avslutning	<p>Skriva en FoU-rapport om projektet och således kombinera tidigare genomförd nulägesanalys med egen data och skapa en utvecklad och kompletterande bild av läget. Sprida information om projektet och dess resultat för:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal på Campus Västervik • Politiker lokalt, regionalt och nationellt • Blivande studenter • Högskolesektorn via Högskolan Väst

Genomförda aktiviteter

Att jämställdhetsintegrera och lyckas med att strukturera in i det dagliga arbetet är en utmaning. Projektet har bedrivit aktiviteter åsyftad målgrupp med avsikten att medvetandegöra, men strategin har också varit att göra det i olika steg, i processer. Projektmedarbetare har också varit delaktig och närvarande på andras aktiviteter för att observera, lära och ha möjlighet att kunna sprida det som JiP arbetar med. Att medvetandegöra och synliggöra genom aktivitet och delaktighet, vi kallar det ”att så ett frö”. I följande avsnitt ges inledningsvis en sammanställning av projektets genomförda aktiviteter. Därefter sker en fördjupad beskrivning av fem projektaktiviteter: (7) granskning av utbildningsmaterial; (8) normkritisk vandring; (9) gruppintervju med studenter; (10) gymnasisters utbildningspreferenser, samt; (11) temadagar. Resultat från dessa fördjupade aktiviteter beskrivs i nästa avsnitt.

1. Normkurs för deltagare i jämställdhetsintegreringsprojektet

För att medvetandegöra och bygga på kunskap inom projektet genomfördes tre kurstillfällen med deltagare i form av projektledare, FoU-ansvarig Campus Västervik, medforskare, Högskolan Väst, chef för Campus Västervik. Ledare för kursen har varit lektorerna Anita Beckman och Carina Kullgren från Högskolan Väst. Kursen, som fokuserade på normer och normkritiska perspektiv, bestod av tre planerade tillfällen á två timmar under en period av sex veckor.

2. FORUM Jämställdhet

Deltagande vid jämställdhetskonferensen Forum erbjöd en introduktion till mötesplats för flera hundra deltagare som arbetar eller är sakkunniga inom området. Med fokus riktad mot jämställdhetsintegrering syftade konferensen till att belysa den strategi som Sveriges regering valt för uppnå jämställdhet enligt jämställdhetspolitisk målsättning. Genom deltagande vid föreläsningar och workshops inom olika områden i jämställdhetsintegreringsarbetet fick projektdeltagarna mer kunskap, verktyg och strategier inom jämställdhetsarbete. Deltagare på konferensen från projektet var projektledare och FoU-ansvarig från Campus Västervik.

3. Tipsbrev

För att på ett enkelt sätt förmedla kunskap om jämställdhet och således bidra till medvetandegörande om jämställdhet, valdes det att göra ett tipsbrev med kort information som ger läsaren en övergripande bild av vad som händer i jämställdhetsfrågan just nu, och hur läsaren kan ta tillvara på den del som riktar sig till deras profession. Trots att det inom många professioner finns personer med ett stort intresse för jämställdhet kan det vara svårt att inom ramen för det egna yrkesutövandet orientera sig kring aktuella frågor. Tipsbrevet var därför en strategi för att göra jämställdhetsintegreringen lättillgänglig för deltagarna. Tipsbrevet användes

även för att skapa intresse och motivation för deltagarna som var anmälda till temadagen på Campus Västervik.

Totalt gjordes och skickades sju tipsbrev mellan perioden januari till mars 2018. Datumen för utskicken planerades för att rätt information skulle komma i rätt led inför temadagen. Ett tipsbrev skickades ut under april som ett tackbrev och med information kring vidare arbete gällande jämställdhetsintegreringsarbete. Upplevelsen av tipsbreven är att det var ett enkelt sätt att sprida information om projektet, och att tillgängliggöra jämställdhetsarbetet både lokalt, regionalt och nationellt. Se bilaga 4 för samtliga tipsbrev.

4. Föreläsningar om jämställdhetsintegrering

Föreläsning om jämställdhetsintegrering i ett övergripande omtag varvat med filmer och övningar har sammanställts efter behov som efterfrågats, och i mån av utrymme i projektet för vad vi har kunnat genomföra. Under projektets gång har vi fått in flera förfrågningar om föreläsningar, men har av begränsningsskäl inte kunnat genomföra alla. Föreläsningar har dock fortfarande genomförts, under vilka vi har berättat mer om projektets arbete, dess innebörd, och har kunnat inspirera och utmana grupper i ett fortsatt jämställdhets- och jämställdhetsintegreringsarbete. Bland annat genomfördes föreläsningar vid Komvux i Västervik, för en klass undersköterskor som går handledarutbildning inför kommande VFU-studenter; hos landstingets Stab-grupp, vid deras utvecklingsdag med tema jämställdhet och inkludering; samt för deltagare som yrkeslärare på tekniska utbildningar på gymnasienivå samt yrkesfält inom samma område, vilket skedde på en temadag hos Teknik-college i östra Småland.

5. Informations- och inspirationsklipp

I projektets nätverk hade vi tillgång till kompetensen hos lektorerna Anita Kullgren och Carina Beckman vid Högskolan Väst – båda experter på normkritik och normkritisk pedagogik. I syfte att skapa förutsättningar för vidare och fortsatt kunskapsspridning spelade vi in två filmer med Kullgren och Beckman. Avsikten med filmerna var att skapa intresse/inspiration, sprida kunskap och att utveckla människor i att inneha ett normkritisk förhållningssätt. På så sätt skapa fortsatt medvetenhet. Den första inspirationsfilmen innehåller kort information om jämställdhetsintegrering, samt en hälsning om om temadagen den 27 mars på Campus Västervik. I den andra filmen samtalar Carina och Anita om jämställdhet, normer och inkludering, och är 27 minuter lång. Filmen planeras att läggas ut på Campus Västervik och Högskolan Västs hemsidor, för att medvetandegöra ytterligare. Inspirationsföreläsning och Workshop med Genusfotografen.

Inspirerade från temadagen vid Högskolan Väst där Genusfotografen föreläste och höll workshop, bjöd även vi in Genusfotografen till Campus Västervik. Arrangör var Campus Västervik tillsammans med Vård- och omsorgscollage som också arbetat med jämställdhetsfrågan utifrån rekrytering till omsorgsprogram vid gymnasieskolor och komvux samt inom

vård- och omsorgsycket i länet. Syftet var att inspirera i arbetet genom att bredda bilden av utbildningsprogram samt yrken för att utveckla rekrytering, marknadsföring och bemötande i utbildningar och på arbetsplatser utifrån ett normmedvetet perspektiv. 64 personer från olika verksamheter och professioner inspirerades av föreläsning om inkludering, genus och jämställdhet samt normmedvetenhet i bilder och text. Utvärdering utfördes både innan och efter föreläsningen, för att se kunskapsläge innan och efter.

Ett av de många slående exempel som Tomas Gunnarsson använde som exempel var en banks reklamskyltar. Den ena med en stående kvinna som ler, håller en hand i håret och säger: ”Det hade väl ingen trott, att jag skulle äga min egen bank”. Den andra bilden är på en man som står självsäkert, med armarna i kors, med texten: ”Självklart äger jag min bank. Gör inte du det?”. Kvinnan talar förminskande och ursäktande om sig själv, samtidigt som mannen hävdar sig själv. En uppenbar uppdelning av personer i snäva, stereotypa normer.

Andra exempel som Gunnarsson tar upp är exempel på en skolas toalettskyltar. Bilder som visade på en pojke, en på en flicka, och som visar det symboliska i könsnormativa budskap. Pojkar som lekfulla, spralliga, och att det är ”okej” att vara aktiv. Bilden på flickan speglar ordningsam, lugn, och ”gör ” som personalen säger. Dessa två skyltar, tillika symboler, möter skolbarn dagligen och får därmed ett budskap med sig, vilket återskapar könsnormer.

I butikerna finns många produkter med könsnormativa budskap, såsom leksaker med en färgkod vilken avses ge en hänvisning till könet på den tänkta kunden. En blå förpackning med leksaksutrustning för en läkare, riktar sig till killar. Rosa förpackning med leksaksutrustning till en sjuksköterska riktar sig till tjejer. På förpackningarna finns det även bilder på en kille och en tjej.

Sammantaget framstår arbetet med analys av bilder och fotografier som ett bra redskap, inte minst för att sprida medvetenhet om förekomsten av könsnormer runt om i samhället. När väl könsnormativa budskap synliggörs kan det bli en inbjudan till fortsatt problematisering och engagemang för jämställdhet och likabehandling. Inte minst gäller det att granska material i den egna verksamheten, vilket nästa avsnitt behandlar. I analysen av detta material kan vi härleda till genusprocesser (Källhammer 2017), de interaktioner mellan individer och symboler som framkommer i de bilder som ovan har beskrivits.

6. Introduktion i ämnet samt projektgenomgång för (nya) kollegor för att kunna vara ambassadörer

Med syfte att medvetandegöra och informera om jämställdhetsintegreringsprojektet (JiP) samt sprida information och hålla i diskussion kring jämställdhet, normer och inkludering, bjuds nya kollegor på Campus Västervik in till en träff med information och möjlighet till diskussion. Syfte är att alla medarbetare på Campus Västervik ska vara ambassadörer för jämställdhetsarbete.

7. Granskning av utbildningsmaterial

Utifrån den kunskap som byggs upp under projektets gång hölls ett seminarium i att normkritiskt granska utbildningsmaterialet för de två utbildningar projektet har fokuserat på. Deltagarna bestod av personer som tidigare varit med under ett eller flera aktiviteter i projektet, och vars profession rör utbildning. Seminariet genomfördes i samarbete med projektet JiR (Jämställd ingenjörskrekrytering), ett parallellt FoU-projekt vid Campus Västervik. Den övergripande frågeställningen för seminariet var hur locka fler kvinnor att söka och utbilda sig inom ingenjörsektorn och att fler män söka och utbilda sig inom välfärdssektorn? Under seminariet diskuterades hur utbildningar och yrken framställs i text och bild, samt vilka föreställningar som potentiellt skapas av materialet. Det vill säga vilka genusprocesser går att urskilja, såsom symboler som pekar på könsstereotypa föreställningar av yrken, och huruvida bild och text är relevant i sammanhanget.

Seminariet genomfördes under två timmar med inbjudna utvalda efter profession: två studie- och yrkesvägledare, en representant från ingenjörsvrket, en representant från socialt arbete, en kommunikatör, representant från socialpedagogiska programmet och representant från ingenjörsutbildning. Representant från socialpedagogiska programmet och aktiv inom socialt arbete kunde dock ej närvara. Ämnet var att i grupp normkritiskt granska bild och text för att synliggöra och ifrågasätta normer och strukturer som anses vara ”normalt”. Avsikten var att diskutera hur utbildningar och yrken framställs i materialet. Detta med hjälp av att ställa frågor till materialet såsom: vilka föreställningar kan skapas; uttrycker bilderna stereotypa föreställningar eller utmanar och bryter bilderna mot föreställningarna om dessa yrken; är text och bild relevanta i det sammanhang som de kopplas till?

8. Normkritisk vandring

Normkritisk vandring är ett verktyg för att granska en miljö med perspektiv utifrån jämställdhet och tillgänglighet. En vandring i en samhällsmiljö med ”normkritiska glasögon” innebär inte många steg förrän en möts av könsstereotypa och normativa budskap. Det kan vara bilder, skyltar, texter eller andra symboler. Vi utförde en vandring på Campus Västervik under projekttiden med inspiration från den normvandring som gjorts på Högskolan Väst utifrån JiHU. Campus Västerviks miljö och dess lokaler riktar sig till flera olika grupper. Såväl personal som arbetar vid Campus, som studenter under deras studietid, tillfälliga gäster som hyr möteslokal, samt till personal och gäster till det café som bedrivs genom daglig verksamhet inom Västerviks kommuns socialförvaltning.

Följande tittade vi på under den normkritiska vandringen:

- Vem är denna lokal byggd för?
- Vad används den för idag?
- Tillgänglighet? (Platser och rum).
- Maktstruktur: hur blir maktstrukturer synliga på arbetsplatsen?

- Vem känner sig kallad att söka jobb inom verksamheten?
- Beteenden i fikarummet? Jargong?
- Skyltar, reklam och broschyrer
- Hemsida och sociala medier
- Vem känner sig kallad/inte kallad till verksamheten?
- Finns det normer som blir synliga på arbetsplatsen när de bryts?
- Finns det normer som blir synliga i verksamheten när de bryts?

9. Upplevelse av könsbundet studieval

En gruppintervju hölls 2018-10-24 med fyra studenter, varav två kvinnor och två män, som studerar socialpedagogiska programmet vid Högskolan Väst, vid Campus Västervik. Fokus för intervjun låg på normblindhet och motstånd kontra positivitet till studievals könsbundenhet. Under intervjun ställdes frågor enligt nedan, med följdfrågor som kunde vara såväl öppna som mer ledande:

1. Valet och att påbörja studierna.
2. Varför valde du att studera Socialpedagogiska programmet?
 - a) Bakgrund, vad hade du för sysselsättning innan? Jobb/studier? Inom vilket område?
3. Hur var det att påbörja utbildningen?
4. Tankar kring könsdominansen av kvinnor?
 - a) Vid studievalet
 - b) Vid att påbörja utbildningen
5. Studietiden
 - a) Hur är det att vara student?
 - b) Hur är det att vara kvinna på ett kvinnodominerat yrkesprogram?
 - c) Hur är det att vara man på ett kvinnodominerat yrkesprogram
6. Yrkesliv
 - a) Vad vill du arbeta med efter studiernas slut?
 - b) Följdfrågor om könsdominansen inom yrket.
7. Mångfald
8. Arbeta med jämställdhet
 - a) Arbeta med värdegrundsfrågor och skapa tydliga mål.
 - b) Ha en genomtänkt och förankrad strategi.
 - c) Arbeta med jämställdhet , mångfald och normer i det dagliga. Ska ej vara något exklusivt arbete på sidan av.
 - d) Kunskap och medvetandegöra.
9. Könsuppdelad statistik. Visade då resultat för att undersöka och fånga reaktionen.

10. Gymnasisters utbildningspreferenser

Under projektets gång uppstod frågor kring hur gymnasister ser på skillnader i studieinriktning, och hur det skiljer sig mellan killar och tjejer. Likaså hur information kring könsbundna studieval kan påverka gymnasisternas uppfattning om vilka utbildningar som är intressanta. För att pröva denna frågeställning konstruerades en kort enkätundersökning med flervalfrågor, vilken delades ut till gymnasister i årskurs tre vid Västerviks gymnasium. Enkäten delades ut i klassrum till totalt 153 elever under oktober 2018. Antalet elever motsvarar ungefär hälften av alla studenter (totalt 306 elever) vid program som ger behörighet till vidare utbildning vid universitet och högskola. Av de elever som svarade på enkäten benämnde sig två personer som icke-binärt, 72 personer som kvinna, 79 personer som man.

Mer specifikt behandlande enkäten inställningen till att studera på socialpedagogiskt respektive programmet elektroingenjör, elkraft. Efter en kort presentationstext av de båda programmen fick eleverna ta ställning till följande fråga: ”Om du skulle välja mellan att läsa socialpedagogiska programmet eller elektroingenjör, hur skulle du välja?”. De fick svara på en skala från 1 (Helt klart socialpedagogiska programmet) till 10 (Helt klart elektroingenjör). Därtill ställdes frågan om hur säker de ansåg sig vara på sitt val, med svarsskalan från 1 (Mycket osäkert) till 10 (Helt säker). Vidare ställs frågor om kön, födelseår, gymnasieprogram samt hur ”troligt eller otroligt är det att du kommer att studera på högskola eller universitet efter gymnasiet?”. Svartalternativen för denna fråga var ”Mycket troligt”, ”Ganska troligt”, ”Ganska otroligt”, ”Mycket otroligt” samt ”Vet ej”.

Enkäten bestod egentligen av två olika enkäter, där den ena innehöll något mer information kring de båda programutbildningarna genom att också presentera hur söktrycket till respektive program ser ut uppdelat efter kvinna och man (se figur 1). Se bilaga 3 för respektive enkät.

Samtycke, informationsbehandling och etik

Vid utdelning av enkäten till eleverna informerades det skriftligen om att deltagandet var frivilligt samt att uppgifternas behandlas anonymt. Enkäten innehöll också information till respondenterna om syftet med projektet, och att svarsuppgifterna kommer att analyseras på gruppnivå i syfte att bättre förstå könsskillnader i studieval bland ungdomar.

Eftersom det i de inlämnade enkäterna inte finns någon information som gör att uppgifterna går att koppla till en person (namn, adress, e-postadress, etc.), utan är anonyma, klassas inte uppgifterna som personuppgifter enligt Dataskyddsförordningen (GDPR, Datainspektionen). Vidare bör insamlade uppgifter ej betraktas som känsliga i dataskyddsförordningens mening (politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse, etc.). Stor försiktigt har ändå iakttagits med avseende på behandlingen av uppgifterna. Efter att enkätsvaren samlats in och sammanställts digitalt har enkäterna förstörts.

I samband med scenarioexperiment är det viktigt att reflektera och överväga etiska frågeställningar, eftersom manipulerad information kan tänkas påverka respondenterna. Ur forskningsetisk synvinkel är det därför viktigt att lyfta fram att ingen av den information som

respondenterna fått är falsk eller manipulerad. Informationen om enkäternas utformning och om den information enkäten presenterar delgavs samtliga studenter när väl enkäterna samlats in. Sammantaget förefaller det osannolikt att den experimentella situationen skulle påverka respondenternas studieval. Inte minst eftersom studenterna informerades om de olika enkäternas innehåll direkt efter att enkäterna samlats in, vilket är något som kan förekomma i scenario-experimentell forskning.

11. Temadagar: inkludering, jämställdhet och normmedvetenhet

Högskolan Väst

Temadagen vid Högskolan Väst fokuserade på inkluderande utbildning och arbetsliv, med inriktning mot jämställdhet och normmedvetenhet. Syfte var att motverka könsbundna studie- och yrkesval inom teknikområdet. Dagen arrangerades inom ramen för Högskolans Västs arbete med breddad rekrytering och arbetet med regeringsuppdraget JiHU, där Campus Västervik fungerade som medarrangörer. Lina Bjerke, nationalekonom verksam vid Internationella handelshögskolan i Jönköping, föreläste om hur förnyelse och innovation är nödvändig för företags och regioners konkurrenskraft och med särskild inriktning mot betydelsen av mångfald, tolerans, samverkan, och tillgänglighet för ett gott resultat i förnyelseprocessen. Eftermiddagen avslutades med inspirationsföreläsning och workshop med Genusfotografen, Tomas Gunnarsson. Gunnarssons föreläsning handlade om inkludering, genus och jämställdhet samt normmedvetenhet i bilder och text. Syftet med föreläsningen var att inspirera och stötta i arbetet med att bredda bilden av utbildningsprogram och yrken genom att utveckla rekrytering, marknadsföring och bemötande i utbildningar och på arbetsplatser utifrån ett normmedvetet perspektiv

En utvärdering gjordes av förväntningar och kunskapsläge bland de 48 deltagarna innan temadagen. Efter Temadagen skickas utvärdering av dagen till de som deltagit samt en utvärdering av hur de såg på vidare arbete med jämställdhetsintegrering på den egna arbetsplatsen, samt vilket stöd som det då eventuellt behövs. Svaren samlades in genom en inbjudan via e-post till en webbaserad enkät. Under dagen genomförde projektet även ett första försök att observera attityder, motstånd, positivitet, normblindhet och kroppsspråk vid diskussioner och föreläsningar.

Campus Västervik

Temadagen arrangerades vid Campus Västervik med inriktning på inkludering, jämställdhet och normmedvetenhet i syfte att motverka könsbundna studie- och yrkesval; kunna öka andelen studenter som slutför sin utbildning och utveckla arbetsmiljöer. Inbjudna deltagare var personer som möter blivande studenter, möter studenter idag och de som möter nyexaminerade på deras nya arbetsplatser inom välfärdssektorn. Inbjudna grupper var studie- och yrkesvägledare inom Västerviks kommun, personal vid Campus Västervik, socialpedagoger verksamma inom Västerviks kommun och personal på HR och kommunikation i Västervik.

Innehåll för dagen var föreläsning och workshop ledd av lektorerna Anita Beckman och Carina Kullgren vid Högskolan Väst.

Inledningsvis presenterades samarbetet med Högskolan Väst angående JiHU och det gemensamma arbetet gällande jämställdhetsarbete som pågår på högskolor och universitet. Därefter visades filmen "Hållbar jämställdhet – en film om jämställdhetsintegrering i praktiken" från SKL.

Carina Kullman och Anita Beckman föreläste, samt ordnade workshop med inriktning på ett jämställdhets- och normkritiskt perspektiv. Begrepp som normer, makt, privilegier, stereotyper, intersektionalitet, samt normkreativitet diskuterades. Vidare under dagen informerades och diskuterades förändringsarbete inom verksamheter/organisation gällande yrkesordning, självmedvetenhet, den egna rollen, hur bemötande och miljö påverkar. Temadagen avslutades med en workshop där deltagarna delades upp i yrkesgrupper och möjlighet till att diskutera erfarenheter från arbetsliv och utifrån formulerade diskussionsfrågor. Avslutande diskussion fördes om hur vi framåt kan vara ambassadörer i alla yrkesprofessioner utifrån den kunskap och diskussion som framkommit under dagen.

Under dagens aktiviteter hade deltagarna möjlighet till att sätta ord på de reaktioner och känslor utifrån det som framkommit under dagen. En tavla (se bild 2) skapades gemensamt med alla deltagare. Med hjälp av pensel, färg och klister skapas kreationen som ses i bilden ovan, vilken sätter ord och känslor för jämställdhetsintegrering. 19 personer hade anmält sig till dagen. Utvärdering av förväntningar och kunskapsläge gjordes innan temadagen. Efter temadagen skickades utvärdering av dagen till de som deltagit samt en utvärdering av uppskattning om vidare arbete av jämställdhetsintegrering på den egna arbetsplatsen samt vilket stöd som det då eventuellt behövs. En onlineenkät användes vid båda tillfällena.



Bild 2: Tavla från Temadagen.

Resultat från genomförda aktiviteter

I detta avsnitt presenterar resultaten från de aktiviteter som presenterades ovan, vilka härleds till projektets målsättning. Resultaten är uppdelade efter de fördjupade aktiviteter som beskrivits ovan (7-11). I nästa avsnitt beskrivs lärdomar från projektet, separerade från målsättningen, som ändå upplevs av stor vikt för projektet som helhet.

Granskning av utbildningsmaterial

Under seminariet uppmärksammades skillnader i utbildningsmaterialet för Socialpedagogprogrammet och Elektro-/Maskiningenjörprogrammet. Sistnämnda upplevs tydligare beskriva utbildningens innehåll genom att berätta hur utbildningen spelar en viktig samhällsroll. Denna beskrivning upplevs bli en sorts trigger till att påbörja utbildningen genom att skapa känslan av att du behövs inom yrket. Denna trigger härleds till sociala delar inom yrket, och vikten av dessa: att arbeta med kollegor och att ha roligt på jobbet. Beskrivningen av det Socialpedagogiska programmet ger inte samma upplevelse genom att inte ta upp sociala komponenter eller samhällsvikt på samma sätt. Kollegor är inte det viktiga, utan det är individen du möter i arbetet som är huvudfokus. Kontrasten av de båda resulterar därför i hur det ena yrkesprogrammet avser att lyfta dig som person som söker, och att sätta den sökande i ett socialt sammanhang av kollegor och vikten av ditt bidrag i arbetet, men det saknas samtidigt beskrivning av vad en ingenjör jobbar med.

Detta uppmärksammande går att härleda till föreställningar kring maskulinitets- och femininitetsnormer (Abele & Wojciszke 2014). För maskuliniteter sker ett "själv-fokus", vilket beskrivs inom Elektroingenjörprogrammet där det är viktigt att ha roligt och vara en del av ett sammanhang i dig själv. Femininet, bilden av kvinnan, är den omvårdande personen som har ett "andra-fokus" genom omhändertaganden och en gemenskap för någon annan än sig själv.

En studie- och yrkesvägledare berättade i detta sammanhang hur många unga gymnasister som hon möter i anledning till att de ska söka eftergymnasial utbildning, saknar kunskap om vad en ingenjör arbetar med. Ett fåtal beskriver sig ha viss kunskap och intresse för vidare ingenjörstudier av dessa gymnasister, men i de fallen finns det också närstående som innehar yrket. Denna erfarenhet som studie- och yrkesvägledaren berättar skapade en fortsatt diskussion kring behovet av en förändrad strategi för att bredda och fördjupa informationen om yrket, samt att titta på detsamma. Det vill säga att det finns en generellt bristande kunskap om vad en ingenjör faktiskt arbetar med, och att detta skapar potentiellt hinder för att främja jämställdhet i form av att skapa en könsmissigt mer jämställd ingenjörskår. Ett mindre informerat val riskerar att bidra till könsbundna studieval eftersom sociala normer istället får större betydelse för valet. Saknas kunskap är det lättare att falla tillbaka på det antagna. Det "förväntade".

Informationsmaterialet gällande socialpedagogprogrammet lämnade likaså en bristfällig information angående vad en socialpedagog egentligen arbetar med. Beskrivning såsom "bi-

ståndsbedömning, utrednings-, planerings- och utvecklingsarbete” skapar inte en utvecklad förståelse för arbetet. Under seminariet lyfts även bilder och intervjuerna upp, vilka endast visar äldre personer. Något som skapar frågor om det är rimligt att förvänta sig att en 19-årig gymnasist ska veta vad ”biståndsbedömning” är. Detta tillsammans med bilder på äldre har en potentiell effekt på gymnasisters studieival, där de helt enkelt riskerar att välja bort en sådan utbildning. Under seminariet diskuterades även huruvida det är positivt att visa möjlighet till utveckling inom yrket. Utbildningsmaterialet innehåller en intervju med en kvinna som hade stor erfarenhet av socialt arbete redan innan hon påbörjade studier till socialpedagog, och som idag arbetar som chef. Diskussionen framhöll därför vad detta säger om utbildningens förutsättningar och tidigare erfarenhet: att det kan upplevas som ett måste att redan ha erfarenhet av socialt arbete innan studierna påbörjas. Detta beskrivs kunna bidra till fortsatt könssegregerad rekrytering till programmet, eftersom socialt arbete som område redan domineras av män. Denna uppfattning stärks av att det är den enda intervju i materialet för programmet.

Vidare diskuterades huruvida filmklipp är en bra strategi för att visa upp båda programmen på ett tydligare sätt. Filmklipp skulle kunna bidra till en ytterligare förståelse och kunskap kring vad som faktiskt sker under såväl studietid som yrkeslivet. En deltagare, som också deltagit vid det projektanordnade föreläsningen av Genusfotografen, Tomas Gunnarssons, härleder Gunnarssons presentation om hur kvinnor ofta ler på bild, och att män är mer allvarliga, till bilder i utbildningsmaterialet, och menar att likheter finns. Deltagarna uppmärksammar även avsaknaden av en mångfald i bilderna. Det saknas till exempel bilder på personer med synliga funktionsvariationer. Hade programutbildningarna visat diversitet hos personerna och med mångfald hos bilderna i materialet, hade det varit mer spännande, eftersom en grupp människor är med dynamisk. Vilket beskrivs också skulle ha resulterat i ett mer inkluderande bildspråk.

Sammanfattningsvis upplevs det av stor vikt att återkommande granska sitt egna arbetsmaterial med normkritiska ögon. Till exempel i form av en normkritisk vandring, vilket ger potential för utdelning i jämställdhetsintegreringsarbete. Punktinsatser inom jämställdhetsområdet riskerar att inte skapa bestående förändring utan istället rinna ut i sanden. Genom att skapa och utveckla medvetenhet, istället för särskilda punktinsatser, och ha för vana att kritiskt granska material, ökar potentialen i att normkritiken resulterar i faktiskt ökad jämställdhet. Inom ramen om arbetet för att minska snedrekrytering till högre utbildning bör ett institutionaliserat integreringsarbete resultera i att fler kvinnor och män att söka och utbilda sig inom områden som motsätter sig dagens könsbundna studieival. Diskussionerna flödade under vårt seminarium och det märktes att deltagarna hade utvecklat sin kunskap sedan första mötet. Detta tillsammans med utvecklade programbeskrivningar och bilder, som en effekt och resultat av genomförda normkritiska granskningar, är enligt deltagarna av stor vikt.

Normkritisk vandring

Den normkritiska vandringen resulterade i många bilder som visar en miljö i behov av förändring utifrån ett normkritiskt perspektiv, samt ur ett tillgänglighetsperspektiv. Exempel på vad som uppmärksammades under vandringen är bristande skyltning. För den som ej tidigare varit i lokalerna är det svårt att hitta. Det fanns övergripande god skyltning vid entré, men väl längre in i byggnaden saknades skyltning till café, toalett, reception, FoU, bibliotek och servicecenter – där administratörer sitter vid behov av hjälp samt studie- och yrkesvägledare. Den skyltning som kvarstod var den till salnamn.

Campus Västervik har ett referensbibliotek som är till för personal, studenter och gäster. Biblioteket låg under vandringen på en separat våning som saknade hiss och endast kunde beträdas via en trappa. Detta är i dagsläget för denna text ändrat och referensbiblioteket är flyttat till grundplan. Datorer som är till för studenter saknades det höj- och sänkbara bord och bestod enbart av ståbord.

Personalen på Campus Västervik har olika arbetsuppgifter och uppdrag, och arbetar mot olika aktörer. Byggnaden består av en yngre och en äldre del, där den äldre delen av byggnaden består av jämnstora kontor. I den nyare delen är det mindre kontorsyta. Campuschefen har lika stort kontor som övriga i den äldre delen av byggnaden. Samtliga kontor har fönster utåt, och verksamheten har nya möbler sedan en uppfräschning. Personalrummet som är ett utrymme för fika och lunch är för litet utifrån antalet medarbetare, speciellt i en växande verksamhet med ständigt utökad arbetsgrupp. Alla får ej plats att sitta om alla skulle äta samtidigt.

Diskussion inleds även gällande vilken jargong som finns i personalrummet. Vi konstaterar att det är vanligt med ”jobbsnack” i personalrummet. Enligt vissa i gruppen som gör normvandringen är det ”accepterat”, medan vissa tycker att det inte alls är självklart att det är ”okej” med motivering att flera medarbetare blir tysta (de som jobbsamtalet ej berör), detta exkluderar. Muntlig information förekommer även under rast, till exempel från campuschef och andra medarbetare, vilket upplevs som svårtolkat huruvida det är information som övriga medarbetare ska ta till sig av eller ej. En vinkel är att personal har rätt till rast, koppla bort arbete under lunch/fika. Gällande rekrytering är Campus Västervik en verksamhet som drar bred kompetens och med varierade åldrar och kön att kunna söka arbete.

Gällande marknadsföring med broschyrer och skyltar ser vi brister utifrån jämställdhetsperspektivet (se bild 3). Något som ger exempel på de symboler som framställs i det teoretiska kapitlet ovan. Det fanns bland annat en reklamskylt för Campus Västervik med en kvinnlig sjuksköterska, manlig ingenjör och en manlig kock. Detta sänder ett könsstereotyp budskap till den som är intresserad av att studera vid Campus, vilket kan bidra till att befästa könsstereotypa studieval och problematik i ljuset av försöken att bredda rekryteringen till programutbildningarna. Likaså hur det är framträdande för relationen till manlighet och ”själv-fokus”, medan kvinnlighet är omhändertaganden av andra ”andra-fokus” (Abele & Wojciszke 2014; Tellhed m.fl. 2018). En broschyr uppmärksammades likaså som gavs ut av Campus Västervik

med en framsida som visar en bild av två studenter som är unga, vita och ljushåriga tjejer. Frågan ställs därför vem som känner sig manat att söka en utbildning vid Campus Västervik om du inte är ljus i huden, har ljus hår, i ung ålder och är tjej?



Bild 3. Exempel på uppmärksammade föremål från normkritisk vandring.

Vandringen visade sig vara ett bra redskap att se över miljön på Campus och för att synliggöra såväl symboler som interaktioner. Det ledde till att vi kort presenterade normvandringen för chef och medarbetare på Campus Västervik. Vi skapade diskussion om det vi sett och fick bidrag på så sätt till normmedvetenhet hos den egna personalgruppen. Detta ledde även till vidare diskussion på personalmöten där vi arbetade vidare med frågeställningar om normer, jargonger i fikarummet, kulturer och tillgänglighet på arbetsplatsen. Resultatet blev ommöblering i fikarummet, rensning av skyltar och broschyrer, flytt av referensbibliotek, samt en uppfräschning av skyltning av lokalerna. Sammantaget framstår normkritiska vandringar som ett bra redskap för att synliggöra det sätt på vilket omgivningen befäster informella normer och roller som skapar segregation och utanförskap. En förutsättning för att vandringen skall resultera i en förändring är att det som framkommer leder till diskussion och involverar både andra medarbetare och chefer. Vandringen belyste de strukturer som innebär kvinnor och mäns isärhållande i form arbetssegrering när könsstereotypa arbetsroller framställs representerat av antingen en kvinna eller man. Likaså symbolerna som förstärker detta.

Upplevelse av könsbundet studieival

"Jag trodde det skulle vara mer jämt fördelat av könen". Så inleder en manlig student sin beskrivning av sina förväntningar inför studietiden på socialpedagogiska programmet. En kvinnlig student i samma klass som mannen uttryckte att hon inte hade en tanke inför kommande studietid gällande hur många kvinnor och män som skulle påbörja utbildningen. Hennes tankar var mer kring antalet studenter på programmet och om hon skulle känna igen någon.

Under utbildningens gång uppger sig studenterna inte märkt av något speciellt mönster, struktur eller jargong utifrån könsfördelningen. Samtliga uttrycker att det däremot kan komma med framtiden eftersom de i dagsläget är i början av sin studieresa. Vid diskussion om kommande yrkesfält och -val utifrån könsdominans, faller samtliga studenter i intervjun tillbaka till tidigare och egna erfarenheter från socialt arbete. Det beskrivs att även då kvinnor dominerar socialt arbete, finns upplevelsen att kvinnor i särklass måste anstränga sig mer i arbetslivet än vad männen behöver. Kvinnor måste prestera mer än vad männen är tvungna till, uttrycker studenterna under intervjun. På grund av den skeva könsfördelningen i branschen är efterfrågan på manliga anställda stor inom socialt arbete, vilket skulle kunna vara en av orsakerna till den upplevda ojämlikheten i arbetsprestation.

Gruppintervjun landade i diskussionen om manliga och kvinnliga chefer inom ett könsdominerat yrke. Männen beskrevs ha erfarenhet av att kvinnliga medarbetare på en kvinndominerad arbetsplats har haft svårigheter med en kvinnlig chef. Denna upplevelse delar inte kvinnorna i gruppintervjun, som inte ser några hinder med en kvinnlig chef. Kvinnorna uttrycker att vikten är att kunna se problem som uppstår, hantera problem, att ha egenskaper som att ta beslut, leda och organisera. Dessa egenskaper handlar inte om kön utan om personliga egenskaper.

Figuren nedan visar uttryck från gruppintervjun, inriktade på de tankar och förväntningar som beskrivs ha funnits inför studierna och studieval, under studietiden samt inför avslutade studier, och till ett kommande yrkesval.

Utifrån gruppintervjun framträder identiteter om hur situationen överensstämmer eller ej med personernas föreställningar av utbildningen – i förlängningen kön och könsroller. Deras beskrivningar ger upplysningar om inställningar till könsordningen. Likaså framträder interaktioner när de ger sken av vilka de kan tänkas umgås med. Vi ser här att tankarna skiljer bland kvinnorna och männen gällande studievalet i vår gruppintervju. Tänkbart är hur kvinnor inom ett kvinndominerande område som socialt arbete, har förförståelse och tankar om helheten på ett sätt som skapar viss normblindhet, i kontrast till mannen här är i minoritet inom socialt arbete och därför uppvisar tankar kring könsfördelningen. Att detta uppvisar normer som såväl bärande av sig själv som sin motsats – det vill säga avvikelser. Kvinnor har förförståelsen för normen som kvinna inom socialt arbete och ser det som självklart och därmed viss normblindhet. Mannen som är minoritet inom samma område är medveten om det avvikande i normen.

Gymnasisters utbildningspreferenser

Så som beskrevs ovan fick respondenter svara på enkäter med olika innehåll, närmare bestämt avseende information om söktrycket till programmen. Hälften av gruppen fick ta del av söktrycket totalt sett, det vill säga där kvinnor och män inte särredovisades. Andra hälften fick se söktrycket uppdelat mellan kvinnor och män. Detta gjordes för undersöka om det

Figur 8. Citat från gruppintervjuer 2018-10-24. Fyra studenter från socialpedagogiska programmet, två kvinnor och två män.

- ♂ "Jag trodde det skulle vara mer jämt fördelat av könen. Jag är förvånad!"
- ♀ "Jag la ingen tanke på hur många killar respektive tjejer som skulle påbörja utbildningen. Jag tänkte nog mer om vi skulle vara många i klassen, jag undrade hur många man skulle känna igen".
- ♂ "Vi är bara tre killar i klassen. Vet inte om det kan ha något med samhällets förväntningar på vad som är manligt? Det är inte så ofta som män jobbar med omsorg, att hjälpa människor. Män ska vara skogshuggare. Det kanske är konstigt att en kille är sjuksyster eller socialpedagog?"
- ♂ "Gällande struktur/mönster i klassen: Gruppen är för ung. Vi är fortfarande i smekmånadsfasen, vi känner fortfarande på varandra. Det kommer nog ta ett tag".
- ♀ "Det är intressant att om det är en heterogen grupp att det kan bli mer nyfikenhet än att alla ska tycka samma".
- ♂ "Män och kvinnor arbetar på väldigt olika sätt. Kvinnor är mer ambitiösa. Men män har nog lättare för att hitta genvägarna, de känner inte av samma prestationskrav som kvinnor gör".
- ♀ "Gällande struktur/mönster i klassen: Det märks inte. Vi ligger på en jämn nivå över lag tycker jag. Det är inget man tänker på i alla fall".
- ♂ "Kvinnor kanske måste prestera mer än vad vi män känner. Och det är klart, det kommer nog utav att ta sin plats i samhället. Vi män har ju fått vare sig vi vill erkänna det eller inte, fått det serverat på silverfat".
- ♀ "När det är fler kvinnor: Det blir mer gnälligt".
- ♂ "Gällande kvinnlig/manlig chef i ett könsdominerat yrke: En kvinnlig chef kan tas mindre seriöst på något vis. Men det kanske är när det är fler manliga anställda? Har haft erfarenhet av att kvinnor haft mer problem med en kvinnlig chef. Just problemet de fick med att se personen som en auktoritär person, att hon faktiskt stod över dom".
- ♀ "Du måste ha en chefspersonlighet, du måste våga. Är du chef måste du våga sätta ner foten, se problemen, göra nått åt problemen. Och inte ta skit. Utan att man faktiskt. Ja man är ledare. Sen får man inte köra över någon annan men man är ju där för att bestämma, leda och organisera. Och det är ju chefen som får ta de tråkiga besluten. Sen om man är kvinna eller man tror jag inte spelar så jättestor roll".

kunde härledas till tidigare forskning om ”priming” och oro för effekter av könsbalans (Tellhed m.fl. 2018; Tellhed & Jansson 2018), vilket beskrevs kort i tidigare forskning ovan. Fick detta någon effekt på kvinnor och mäns benägenhet att vilja studera på Socialpedagogiska programmet respektive på Elektroingenjörsprogrammet?

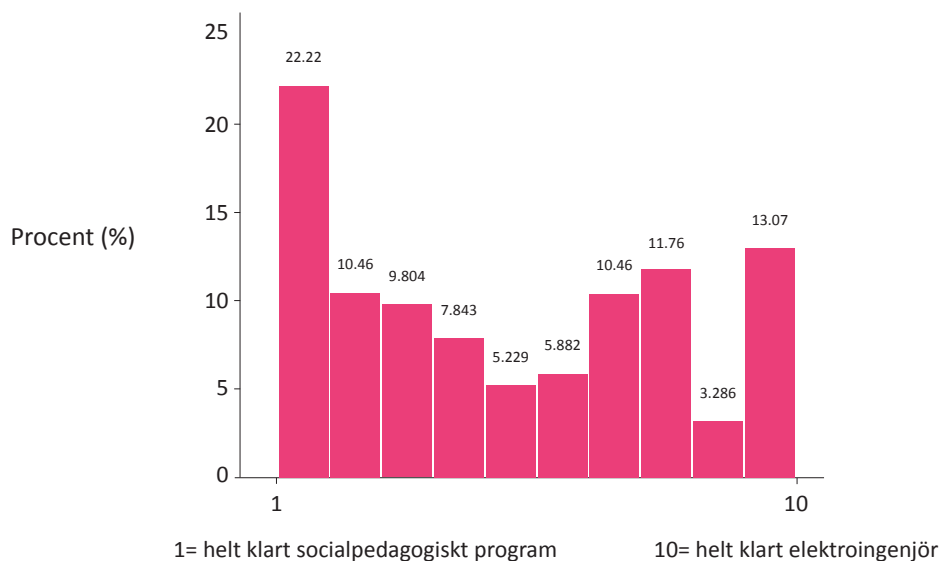
Hypotetiskt tänker vi oss att föreställningar om det normativa, det ”normala” påverkar det som uppfattas som lämpligt. Det teoretiska ramverket ovan visar till exempel att kvinnor upplever sig likna studenter som studerar engelska mer än de som studerar datavetenskap, samt att upplevelsen att män dominerar på platser inom akademin ökar oron för diskriminering

(Cheryan & Plaut 2010). Hypotesen är därför att information om könsbundna studieval vad gäller socialpedagogiska programmet respektive på elektroingenjörsprogrammet kan tänkas förstärka effekten av genussystemets ordnande kraft. Främst struktur och identiteter. Struktur avseende arbetssegregering och identiteter avseende hur kön skapas och återskapas, i det här fallet, hos eleverna. Hypotetiskt tänker vi oss därför att information om ojämn könsfördelningen gör att kvinnor och mäns utbildningspreferenser ”ordnas” enligt ett sådant mönster.

I stort sett verkar denna hypotes komma på skam. Det föreligger inga signifikanta skillnader i utbildningspreferenser mellan den grupp som fick information om könsbundet söktryck och de som bara fick information om det totala söktrycket. Detta är egentligen inte så konstigt eftersom manipulationen kan tänkas ordna kvinnor i en riktning och män i den andra. Vid en gruppvis analys återfinns visserligen en viss förskjutning i preferenserna. Kvinnor som fått information om könsbundna utbildningspreferenser har en något starkare preferens för socialpedagogiska programmet, medan män har en starkare preferens för elektroingenjörprogrammet. Men skillnaderna är varken signifikanta eller särskilt stora. Det föreligger inte heller några direkta effekter av skillnaden mellan enkäterna på graden av säkerhet i preferenserna vad gäller utbildningsprogram. Däremot finns det en statistisk signifikant interaktionseffekt (på 0.10 %-nivån) mellan manipulationen (informationen i enkäten) och inställning till vidare studier inom högre utbildning. Närmare bestämt visar analysen att information om könsbundet söktryck genererar svagare preferenser när det gäller utbildningsprogram bland respondenter med litet intresse för högre utbildning, jämfört med personer med stort intresse för högre utbildning. Kanske kan detta på bero på att om en inte ens är säker på att en vill plugga vidare på högskola så är det kanske troligare att tydliga könsmonster påverkar hur säker en är på vilket program en skulle vilja prioritera, än om en är säker på att en vill plugga vidare.

Resultaten från enkätundersökningen visar att något mer än en femtedel (22 procent) av respondenterna uttryckte att de helt klart skulle välja det socialpedagogiska programmet (se figur 9). Totalt uppgår andelen elever som lutar åt att vilja läsa detta program till 56 procent, och kvarvarande 44 procent lutar åt att vilja läsa elektroingenjörsprogrammet. 13 procent av alla respondenter uttryckte att de helt klart vill läsa detta program.

Figur 9. Inställning till att läsa Socialpedagogiska programmet respektive Elektroingenjörsprogrammet (Procent).

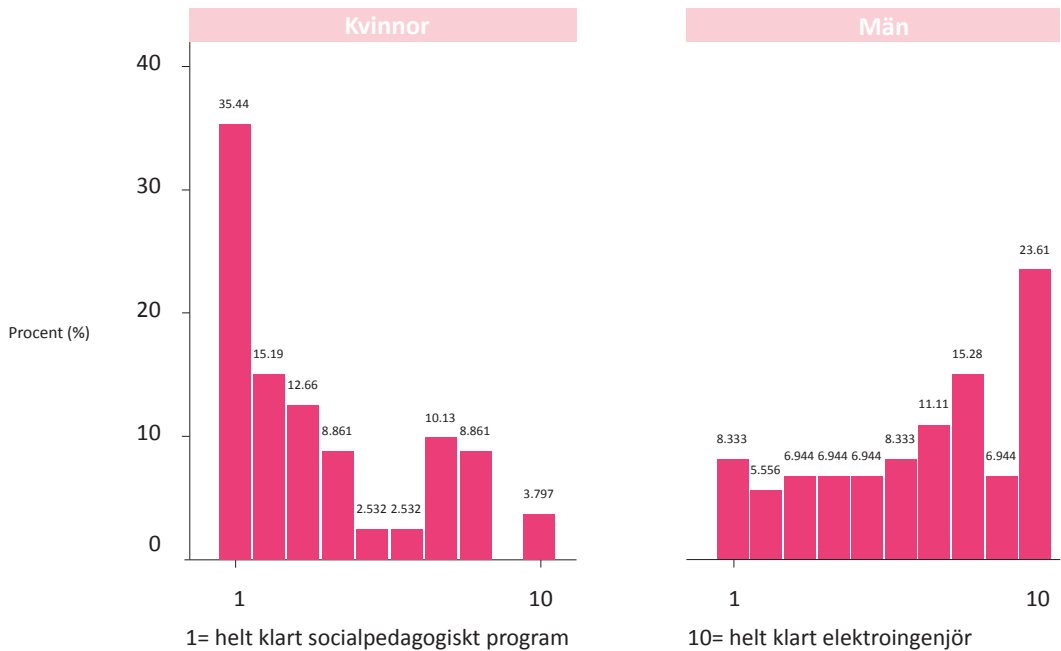


Fråga: "Om du skulle välja mellan att läsa socialpedagogiska programmet eller elektroingenjör; hur skulle du välja?". De fick svara på en skala från 1 (Helt klart socialpedagogiska programmet) till 10 (Helt klart elektroingenjör).

Resultaten från enkätundersökningen visar på skillnader i inställning till vidare studier jämfört mellan kvinnor och män. För det första finns det en skillnad när det gäller inställningen till att studera på högskola eller universitet. Av samtliga elever anger 47 procent att det är mycket troligt att de studerar vidare. Bland kvinnor är motsvarande andel 59 procent och bland män 36 procent.

Figur 10 visar inställningen till att läsa socialpedagogiska programmet och elektroingenjörsprogrammet, uppdelat på kön. Det framkommer att det finns tydliga skillnader. Kvinnor är betydligt mer intresserade av att läsa socialpedagogik, och män är mer intresserade av elektroingenjörsprogrammet. Mer än en tredjedel av alla kvinnliga respondenter vill helt klart läsa detta program. Ungefär en fjärdedel av manliga respondenter vill helt klart läsa elektroingenjörsprogrammet.

Figur 10. Inställning till att läsa Socialpedagogiska programmet respektive Elektroingenjörsprogrammet (Procent).



Fråga: "Om du skulle välja mellan att läsa socialpedagogiska programmet eller elektroingenjör, hur skulle du välja?". De fick svara på en skala från 1 (Helt klart socialpedagogiska programmet) till 10 (Helt klart elektroingenjör).

Ytterligare skillnad mellan kvinnor och män i undersökningen visas när det gäller hur säkra eleverna upplever sig vara på sitt val. Bland kvinnor är genomsnittet på den tiogradiga skalan 7,7 och bland män 7,3. Dessa värden har dock så liten skillnad att det inte är statistiskt signifikant, vilket är relevant med tanke på att vi inte har tillgång till ett totalurval av alla studenter i årskurs tre. Sammanfattningsvis visar enkätundersökningen till tredjeårsgymnasisterna att deras framtida utbildningspreferenser speglar det könsmönster som idag återfinns vad gäller söktryck till socialpedagogiska respektive elektroingenjörsprogrammet. Något som alltså styrker identiteter i genusprocesserna om könsbundna föreställningar och förhållningssätt, samt reproducering av detta. Däremot verkar inte information om befintligt söktryck påverka studenternas preferens eller styrkan i den samma (Källhammer 2017). Tanken med den experimentella manipulation var att se om information om könsbundna studieval triggade igång och/eller förstärker sociala könsnormers ordnande kraft, men så verkar inte vara fallet.

Erfarenheter och lärdomar från temadagar

Temadagen vid Högskolan Väst var ett utmärkt lärotillfälle för projektet, som gav inspiration och lärdomar inför temadagen på Campus Västervik i form av ytterligare kunskap inom ämnet men också möjlighet att observera reaktioner och attityder. Inför temadagen i Västervik arbetade vi mycket med att deltagarna skulle känna sig förberedda och ha möjlighet att skapa sig en förväntan. En del i denna ambition var att skicka ut tipsbrev regelbundet med information och inspiration veckorna innan och att ge ut en kort film där vi inspirerade deltagarna att anmäla sig samtidigt som de fick kort information om vad arbete med jämställdhetsintegrering.

Av enkäterna kan vi utläsa att flera deltagare i både Trollhättan och Västervik var nöjda med dagarna men att det inför temadagen i Trollhättan fanns vaga förväntningar medan det hos deltagarna i Västervik fanns höga förväntningarna inför dagen. Vi ser det som ett resultat av den informationsspridning som gjordes inför dagarna. Av svaren efter temadagarna ser vi även skillnad där några av deltagarna i Trollhättan inte kände till strukturen för temadagen, eller vad syftet var. Vi ser även ett resultat av att deltagare i Trollhättan uttryckte att de ej visste hur de skulle arbeta vidare med jämställdhetsintegrering medan deltagare i Västervik hade en något högre konklusion av hur de ska gå vidare i sitt egna arbete. Det fanns även en större reflektion kring eventuella hinder och problem skulle kunna uppkomma framåt, där de också uppmärksammat vikten av att ha tydlig ledning med för att kunna komma vidare.

Lärdomar från projektet

Mot bakgrund av projektets aktiviteter diskuteras i detta avsnitt några av de lärdomar som framkommit under projektets gång. Det gäller vikten av kunskap bland projektmedarbetarna, betydelsen av analys av könsnormativa budskap i både text och bild, värdet av att granska det egna arbetsmaterialet, hur hantera normblindhet och motstånd samt vikten av att få med ledare och chefer i arbetet med jämställdhetsintegrering. Detta härleddes således till genusprocessen och främst till symboler. Dock särskilt lärdomar från resultat från de projekt som beskrevs i föregående avsnitt. Lärdomar skulle kunna ses som resultat, men de skiljs här åt som en egen del utifrån vad vi har lärt oss på vägen, samt att de inte har samma direkta anknytning till projektets målsättning.

Vikten av kunskap bland projektmedarbetarna

Under projektets inledande del uppmärksammades snabbt vikten av kunskapen för att påbörja ett projekt med riktning på jämställdhet och dess integrering. Vi var i behov av en djupdykning i ämnet eftersom vi projektmedarbetare bar på grundläggande kunskap och förståelse på olika nivåer. Därför satt vi ihop en kurs med fokus på normer och jämställdhet. Syftet med att inhämta all den kunskapen innan genomförandet var för att själva kunna arbeta aktivt med jämställdhetsintegrering i projektet, samt ha möjligheten att sprida information och kunskap vidare. Detta ansågs viktigt främst för de deltagare kopplade till projektets aktiviteter, men även för informations- och kunskapsöverföring till övriga som kommer i kontakt med Jämställdhetsintegreringsprojektet. Lärandet under ett utvecklingsarbete var en viktig förutsättning för att ha möjligheten för ett långsiktigt arbete och för att ha möjligheten för hållbara effekter i längden. Detta var inte bara något som vi deltagare i projektet såg som en viktig del, även Callerstig, Lindholm, Sjöberg och Svensson (2012) beskriver lärandet som en viktig förutsättning i strategin gällande arbete kring jämställdhet och framförallt hållbar jämställdhet (se även Callerstig & Lindholm 2013).

Genom denna övergripande kunskap i jämställdhetsintegreringsarbete fick vi upp våra normkritiska glasögon i vardagen, vilket blev ett verktyg för att förändra projektets utgångsläge. Att se vardagen, samhället, media och miljön i vår närhet ur normkritiskt perspektiv skapade förutsättningarna för projektets fortsatta arbete. Arbete med normer och normkritik som begrepp blev således en del i processen, eftersom normer styr vårt sätt att tänka och våra handlingar genom att befinna sig i det omedvetna och dolda, blev processen en utveckling i att istället medvetandegöra hur detta påverkar, och anledningar utifrån egna erfarenheter, uppväxt och miljö. Den kunskapsinläring våra kurser innebar resulterade i att vi dagligen återkom till arbetet med saker vi läst, sett och hört i media. Bland annat antalet män som förekommer i tidningar; att räkna antalet reportage och sedan dela upp reportagen utifrån vilket kön på person i reportaget. Uppmärksamma sociala kategorier och ställa sig frågan om dessa behövs. Kategorier såsom ”damfotboll” eller ”manlig sjuksköterska”, vilka båda är exempel på avvikelser från normen, men som också är en del av normen. Vi förde även

diskussion kring maktpositioner, såsom när en kvinna gör karriär, kan tidningsrubriken lyda ”Mamma, men gjorde ändå karriär som chef”. Ytterst sällan syns rubriken en motsvarande rubrik för en man: ”Pappa men gjorde ändå karriär som chef”. Sammantaget var det inledande kunskapslyftet och träning i normkritik nödvändig för att projektet skulle kunna komma vidare, och att sprida kunskapen.

Detta kan möjligtvis uppfattas som en självklarhet, men vi vill likväl betona vikten av utbildning för personer som arbetar med jämställdhet och jämställdhetsintegrering för att med normkritiska glasögon kunna undersöka det egna materialets, och egna handlingars, potentiella könsnormativa budskap. Således reducera risken att reproducera stereotypa könsnormer, eftersom dessa ännu framkommer runt om i samhället genom symboler i till exempel reklam, skyltar och broschyrer även i ett, jämförelsevis, jämställt land som Sverige (Edström 2018). Något som inte minst Genusfotografen, Tomas Gunnarssons, föreläsning gjorde oss uppmärksamma på, men också genom andra övningar i analys av bildmaterial. Vilket sammantaget har utvecklat projektmedarbetarnas öga för att upptäcka könsnormativa budskap i omgivningen.

En fördel för arbetet har också varit att vi i den gemensamma FoU-miljön vid Campus Västermik har haft projektarbeten som kunnat dras nytta av och arbeta tillsammans. Antingen direkt praktiskt eller genom att dela med sig av erfarenheter kring projektarbeten och jämställdhetsarbete. Att gemensamt kunna sprida kunskap även utåt genom att delta vid temadagar, konferenser och föreläsningar.

Värdet av lättillgänglig information

Yrkesverksamma inom flertalet professioner har återkommande hög arbetsbelastning och tiden räcker sällan riktigt till. Om en verksamhet eller en profession inte befinner sig i ett integreringsarbete gällande jämställdhet är det svårt att hinna söka efter fakta, verktyg eller aktuella diskussioner. Därför var en del av vår strategi att göra det enkelt för att medvetandegöra och sprida kunskap om jämställdhet. Detta skedde till exempel genom ett tipsbrev med kort information som ger läsaren ett övergripande öga för vad som händer i jämställdhetsfrågan just nu och hur de själva kan ta tillvara på den del som riktar sig till deras profession. Vi såg även detta som ett exklusivt material för den målgrupp som vi valt att ha med oss i projektet. Tipsbrevet syftade även till att ”trigga igång” stämning och motivation för deltagarna som var anmälda till Temadagen på Campus Västermik, som vi höll i den 27 mars 2018. Ett enkelt sätt att sprida att projektet finns och att tillgängliggöra jämställdhetsdiskursen på ett strategiskt sätt.

Under projektets gång har det noterats en inneboende tröghet i arbetat att sprida kunskap och medvetandegöra jämställdhet. Det kan ta lång tid att få vissa delar inom jämställdhetsintegrering att tas emot på ett bra sätt. Ibland såg vi att det krävdes repetition upp till fyra-fem gånger innan dess att viss information eller strategier blir ”accepterade” fullt ut. På grund av detta utvecklades inom projektet strategier för att lyckas med att medvetandegöra. En nyck-

elstrategi visade sig vara att ”översätta” jämställdhet till en konkreta problem inom deltagarnas konkreta verksamhet. Istället för benämningen ”jämställdhet inom socialt arbete” lyftes frågor som är i vikt för professionen, så som behovet av mer utbildad personal och låga löner.

En annan strategi vi använt oss av är att förbereda och integrera stegvis. Exempel är de två temadagar som genomfördes under projekttiden. Inför temadagen vid Campus Västervik använde vi metoder för att göra deltagarna väl förbereda inför dagen. Exempel på detta var att skicka ut tipsbrev regelbundet med information och inspiration veckorna innan. Vidare skickades en kortfilm som dels inspirerade deltagarna att anmäla sig och dels gav information om vad arbetet med jämställdhetsintegrering kan innebära. Arbeta med att dokumentera förväntningar och utvärdera temadagen gjordes genom en enkät före och efter temadagen.

Enkätfrågor skickades även ut före och efter temadagen som hölls på Högskolan Väst. Här gjordes dock ingen förberedelse mer än att inbjudan gick ut. Av enkäterna kan vi utläsa att flera deltagare både i Trollhättan och i Västervik är nöjda med dagarna men att inför temadagen i Trollhättan var det vaga förväntningar medan deltagarna i Västervik hade höga förväntningarna inför dagen. Vi ser det som ett resultat av den informationsspridning vi genomfört innan. Av svaren efter temadagarna ser vi även en viktig skillnad. Deltagare i Trollhättan uttryckte att de inte visste hur de ska arbeta vidare med jämställdhetsintegrering, medan deltagare i Västervik visade högre grad av konkretion vad gäller hur de ska gå vidare i sitt egna arbete. Det finns även en högre grad av reflektion om eventuella hinder och problem som kan uppkomma framåt. De uppmärksammar bland annat vikten av att ha ledningen med för att kunna komma vidare. Resultaten av enkäterna belyser den stora betydelse förberedelse och information har för att skapa höga förväntningar och ge deltagarna bättre redskap för att kunna omsätta lärdomar i den egna verksamheten.

Med inspiration hämtad från Jämställdhetskonferens, FORUM Jämställdhet (6-7 februari 2018) i Karlstad, blev vi i projektet intresserade av metoder för att sprida kunskap om jämställdhet på ett lättillgängligt sätt. Arrangörerna hade på ett kreativt sätt skapat medvetande och uppmärksamhet om konferensen genom att beklä statyer, lyktstolpar och broar med informationsskyltar som presenterade statistik gällande jämställdhet. Inspirationen ledde oss i våra egna aktiviteter i projektet, till att skapa och skriva ut egna skyltar. Skyltarna började, samtliga, med texten ”Visste du att...” och fortsatte sedan med anknytning till såväl lokal som nationell information och fakta inom jämställdhetsområdet. Detta inkluderade bland annat statistik om könsfördelning för programutbildningar, jämställdhetspolitiska mål, löneskillnader mellan könen, med mera. Att visa könsuppdelad statistik och jämställdhetsfrågor skapar i sig många frågor, vilka vi hade förhoppningen skulle resultera till en viss nyfikenhet till att ta reda på mer information och att väcka diskussion kring normer och föreställningar. I vidare diskussion om bemötande kring dessa reaktioner har vi i projektet haft dialog med en arbetsgrupp vid Högskolan Väst som arbetar med JiHU. Vi ser vikten av att vara noggrann vid presentationer av jämställdhet, och att noga beakta vilken grupp och verksamhet som ska få informationen, samt vilken information om jämställdhet som är viktig för just denna grupp.



Exempel på skyltar som vi efter inspiration från Forum jämställdhet, satt upp i den egna verksamhetens lokaler.

Sammantaget förefaller det å ena sidan att lättillgänglig information om jämställdhet är värdefullt. Dels för att trigga igång tankar och funderingar som en förberedelse inför mer samlade interventioner för kunskapsspridning och medvetandegörande, dels för att väcka nyfikenhet för jämställdhetsarbete bland personer som inte är del av någon sådan aktivitet. Å andra sidan är det otroligt att information i sig kan utmana de normer som sorterar män och kvinnor till olika domäner i samhället (Jmf. Rönnblom 2011). Nästa avsnitt handlar om det sätt på vilket normblindhet och motstånd skapar hinder för jämställdhetsarbete, men också hur det positiva mottagande som många aktiviteter möts av kan tas tillvara.

Normblindhet och motstånd

Normer är föreställningar som styr vårt handlande och tänkande. Normblindhet kan förstås som en oförmåga att uppfatta hur normer och föreställningar om det "normala" begränsar individens handlingsmöjligheter. Eftersom normer styr vårt tänkande ligger det i sakens natur att de är svåra att upptäcka, samtidigt som ju närmre normen en person befinner sig, desto mer privilegier åtnjuter de, och desto svårare kan det vara att upptäcka normerna. Därmed handlar jämställdhetsarbete i hög grad om att utmana och ifrågasätta privilegier för att på det sättet tydliggöra de normer som skapar, och återskapar, segregation och ojämlikhet.

När normer utmanas reagerar personer på olika sätt, om det vittnar en del av de aktiviteter som projektet genomfört. Det handlar troligen om vilket intresse och kunskap personen har i frågan, och i vilket sammanhanget eller i vilken position personen befinner sig i. En del personer skrattar impulsivt när könsnormer diskuteras och framför allt när bilder visas som utmanar normer. Vid Genusfotografens Tomas Gunnarssons föreläsning var det många som skrattade och visade reaktioner när bilder på "genderswap" visades, där genusfotografen arbetat med bilden på ett sätt för att förändra maktbalansen. Där en kvinna porträtteras att vara allvarlig och se självgod ut, mer likt hur män ofta porträtteras på bild. Och att mannen på bilden visas att se mjuk, vän och beundrande ut, mer likt hur kvinnor ofta porträtteras på bild. Kan skratten vara en reaktion av att många förstod "att så här är det ju", självbilden krackelrade och många insåg att detta är ju ett problem och "jag finns in detta varje dag".

Från den gruppintervju (2018-10-24) som genomfördes med fyra studenter från socialpedagogiska programmet såg vi en struktur som vittnar om det sätt på vilket normer präglar vårt sätt att betrakta omvärlden (Jmf. Sandell 2007). På frågan om hur det upplevde att påbörja en könsdominerad yrkesutbildning uttrycker kvinnorna att de inte alls tänkte på att det skulle vara en ojämn könsfördelning, de såg endast nyfiket på vilka som ska tillhöra gruppen; ”hur många blir vi och är det någon jag känner?”. I kontrast till detta var männens viktigaste fundering: ”kommer jag vara den enda killen?”. De två män som deltog uttryckte alltså sina svar med ett filter att de är vana att ej möta så mycket killar inom socialt arbete, medan de två kvinnorna uttryckte sina svar på ett annat sätt som vi i efterhand tolkar som en form av normblindhet. Sandell (2007) härleder detta till en diskrepans mellan unga kvinnor och män avseende upplevda möjligheter i utbildningssammanhang, och hur det förklarar att kvinnor upplever mer fördelar med vidareutbildning än vad unga män gör. Hon visar i sin avhandling, vars empiri består av material från intervjuar ungdomar som står inför gymnasieval, hur unga kvinnor ”inte vill förknippas med traditionellt kvinnliga områden och sätt att vara”, och ”reflekterar över hur relationen och hierarkin mellan män och kvinnor ser ut i samhället”, medan unga män i mindre utsträckning reflekterar kring detta (Ibid., 127). Intressant nog vittnar resultaten från gruppintervjuerna här faktiskt om det motsatta. I alla fall i relation till en kvinnodominerad utbildning verkar männen i högre grad reflektera över könsfördelningen i studentgruppen.

Utöver normblindhet har vi även upplevt ett motstånd mot initiativ för att motverka segregation inom till exempel arbetsmarknaden. Uttryck som vi också mött är ”kan inte tjejer få jobba inom vården om de vill det?”; eller att ”vissa yrken är inte gjorda för män och andra är inte gjorda för kvinnor, exempel om det är ett fysiskt tungt arbete, då klarar inte en kvinna uppgiften”. Frågan som uppstår är hur en sådan kommentar, eller motstånd, ska bemötas. En strategi är att ”ta tillvara på det som skaver”. När normer synliggörs skapas förutsättningar för att ifrågasätta och utmana. Det är motståndet som skapar den friktion som gör förändring och utveckling möjlig (Amundsdotter, Ericson, Jansson, & Linghag 2015). En friktion som gör att det som tidigare varit fruset, sakta tinar. En lärdom är därför att när motstånd uppstår i form denna typ av reaktioner, inte svara direkt. Bjud istället till gemensam diskussion och reflektion. Egentligen är nog nämligen tystnaden svårare att hantera (Pincus 2002).

Kontakt med det lokala/regionala näringslivet har varit mer problematiskt då det initialt verkat positivt och att det upplevts funnits ett visst intresse för samarbete/samverkan/stöd, även om det också varit svårt, och som slutligen har runnit ut i sanden. Möjligen med anledning av tidsbrist och/eller resursbrist från dessa verksamheters håll. Projektet har således istället fokuserat mer på andra aktörer, samt försökt nå de med mer svårt intresse genom andra kontaktpersoner som har annan form av kontakt med företagen i fråga, och sektorn som helhet. Detta genom att utbilda dessa kontaktpersoner i den egna verksamheten för att de i förlängningen ska ha med sig detta tänk och medvetenhet i framtida kontakt.

Projektet har resulterat i ökad förståelse genom den egna verksamheten och dess praktiska

arbete. Dels att det inneburit en medvetenhet av det egna normtänkandet och effekterna detta har på beslut, dels att det har tillkommit en punkt vid varje nyrekrytering för att etablera ett konsekvent normtänk/-medvetenhet från start. Summan är dock av de genomförda aktiviteter att vi är glada över att ändå varit med och deltagit på det sätt som vi har gjort. Även om vi ännu hör röster som visar på det aktiva såväl som passiva motstånd som finns, rent strukturellt eller institutionellt i samhället, så har arbetet haft effekter.

Vikten av att "få med" chef och ledare

Våra erfarenheter från projektet indikerar att det trots normblindhet och motstånd genom riktad och kontextanpassad information och strukturerade interventioner, går att medvetandegöra och skapa en vilja till förändring. Men detta räcker inte. I litteraturen betonas ofta betydelsen av att ledningen inom en organisation aktivt stödjer och deltar i processer för jämställdhet (Amundsdotter 2010).

Normkurs för chefer/ledare inom kommuner, organisationer, verksamheter och företag är ofta en del i jämställdhetsintegreringsprocess (Acker 1990, 2006b, 2006a). Att få med ledningens delaktighet och mandat krävs för att kunna inventera och jämställdhetsintegrera styrdokument som används inom verksamheter och företag. All dokumentation, målformuleringar och genomförandeplaner samt marknadsföringsmaterial bör jämställdhet/norm-granskas med ledarens delaktighet.

Genom de aktiviteter vi själva arrangerat men också i de delar vi själva varit deltagare har diskussionen i rummet ofta landat i vikten av att chef och ledare är med och är aktiva i jämställdhetsintegreringsprocessen. På Temadagen vid Campus Västervik framfördes synpunkter så som "Detta behöver politiker och ledning höra" och "Varför är inte cheferna här". På bild- och textseminariet vi anordnade i projektet var frågeställningar som lyftes "Kan inte ni göra detta med vår ledningsgrupp?" och "Har ni möjlighet att informera dom om detta?" Vid flertalet aktiviteter har vi uppmärksammat chefer och ledares frånvaro. Det innebär att, trots höga ambitioner med projektet, arbetet och engagemanget i projektet tyvärr riskerar att rinna ut i sanden.

I detta projekt har fokus i hög grad riktats mot yrkesgruppen studie- och yrkesvägledare. Tidigare studier har betonat den viktiga roll som studie- och yrkesvägledning har för att motverka könsuppdelning på arbetsmarknaden, och även förevarande projekt indikerar att så är fallet. Denna yrkesgrupp, som deltagit under flest projektaktiviteter, har en särställning i arbete mot könsbundna studieval helt enkelt eftersom det i deras arbetsuppgifterna ingår att vägleda blivande studenter i deras studieval. Studie- och yrkesvägledare har en position som ger dem påverkansmöjlighet, inte minst i mötet med de blivande studenterna. Samtidigt uppfattar många inom denna yrkesgrupp att det finns ett behov av både resurser och stöd från ledning för att skapa hållbar förändring. I enkätsvaren som gjorts efter temadagen på Campus Västervik (2018-03-27) och efter Tomas Gunnarssons föreläsning och workshop

(2018-04-26) framkom bland annat att många saknade närvaron av ledning och politiker vid dessa tillfällen. Andra lyfter betydelsen av att ledningen är med i diskussionen om jämställdhetsintegrering. Vi upplevde viss frustration och maktlöshet bland deltagarna när de insåg att de befann sig ”mitt i frågan” men att de själva ej hade resurser eller befogenheter som krävs för att gå vidare.

Diskussion

Som ett pilotprojekt för Högskolan Väst har projektet som denna rapport har avhandlat, i syfte att reducera könsbundna studieval och förbättra genomströmningen vid två utbildningsprogram vid Högskolan Väst, arbetat intervenserande genom att bygga kunskap och medvetandegöra normer inom genusprocessen. Detta med målsättningen att på sikt skapa bestående strukturer som främjar jämställdhet inom högre utbildning genom att skapa medvetenhet hos relevanta aktörer. Pilotprojektet har genomförts med anledning av regeringsuppdraget JiHU (Nationella sekretariatet för genusforskning 2016) som samtliga svenska lärosäten mottagit för att, genom användning av jämställdhetsintegrering, uppnå den jämställdhetspolitiska målsättningen.

Programutbildningarna projektet fokuserat på, socialpedagogiska programmet och elektroingenjör, elkraft vid Högskolan Väst, är exempel på hur såväl utbildningsområden som arbetsmarknaden är horisontellt könssegregerad. Kvinnor och män söker till, och tar examen från, utbildningar inom separata sektorer, vilka dessa två programutbildningar avses representera. Det vill säga välfärdssektorn och tekniksektorn. Till stöd avsågs jämställdhetsintegrering som strategi och verktyg att användas baserat på JiHU, vilket avser att belysa (o)jämställdhetsproblematik i samtliga processer och led i projektet. Något som i sin tur förutsätter en kunskapsgrund om normer, normkritik och genusprocesser, vilket har varit ett fundamentalt inslag under projektets gång. Utöver kunskapsutveckling i form av föreläsningar och inläsning inom fältet, har vi genomfört ett stort antal aktiviteter för att uppfylla målet om medvetandegörande, likaså genom interventioner med syftet att främja jämställdhet enligt jämställdhetspolitisk målsättning.

Projektet ger en mångfacetterad bild av förutsättningarna för, och genomförandet av, jämställdhetsintegrering inom högre utbildning. Å ena sidan vittnar projektets aktiviteter om ett stort engagemang för jämställdhetsintegrering bland grupper inom och utanför högskolan. Å andra sidan visar både tillgänglig statistik över studieval och avhopp från högskolan och resultaten från projektets datainsamling att de strukturer som skapar könsbundna studieval är rigida i den bemärkelsen att det krävs både rätt redskap (t.ex. utbildningsinsatser) och resurser (t.ex. genom kontinuitet) för att identifiera normer som ger upphov till könsbundna studieval för att skapa hållbar förändring. En slutsats är att en nödvändig om än dock inte i sig tillräcklig förutsättning för framgång är att ledande personer ger arbetet med jämställdhetsintegrering sitt stöd i både ord och handling.

Måluppfyllelse

Målet var att synliggöra, och skapa medvetenhet genom kunskap om normer hos relevant personal och studenter inom högre utbildning. Detta har gjorts genom att synliggöra genus-system och de informella institutionella ramverk som styr vår vardag, vårt samhälle samt belysa den roll deltagarna själv spelar i systemet. Det vill säga de identiteter och interaktioner

som sker i genusprocessen, utefter strukturella antaganden och föreställningar: normer. Under projekttiden har vi skapat medvetande genom att skapa en kontinuitet med bland annat föreläsningar, seminarier, tipsbrev och övningar. Särskild fokus har riktats mot möjligheten att utveckla förmågan att granska bild och text utifrån ett genusperspektiv. Det vill säga den symboliska processen i genusordningen. Förhoppningen är att deltagaren själv skall kunna arbeta vidare med strukturer och strategier på arbetsplatsen utifrån den målgrupp som de arbetar med. Att arbetet sått ett frö av nyfikenhet och engagemang att fortsätta med i såväl grupp som på egen hand; att lägga ett fundament att bygga vidare på.

Projektets övergripande mål bedöms ha resulterat i en fortsatt förståelse för att problemet med könsbundna studieval inte kommer att lösa sig självt. Könsnormer är djupt integrerat i såväl informella som formella institutioner i vårt samhälle, och kräver en gemensam kraftanstängning. Även vid ett gemensamt arbete är ett sådant förändringsarbete inte oproblematiskt eftersom dessa institutioner och normer, ren praktika, är just svårföränderliga. Det kräver strukturerade och kontinuerliga insatser för att medvetandegöra och förändra normer som sorterar kvinnor och män till olika utbildningsinriktningar. Vilket i sin tur givetvis förutsätter att det finns en normmedvetenhet, vilket projektet bedöms ha tillskansat och förankrat i aktuella verksamheter och deras arbete.

För att uppfylla målsättningen har projektet dels kartlagt drivkrafterna bakom könsbundna studieval och dels genomfört interventioner för att skapa medvetenhet och sprida kunskap kring könsbundna studieval, samt de sätt på vilket normer som sorterar kvinnor och män till olika studieinriktning. Aktiviteter inom ramen för projektet har bestått av gruppintervjuer, en enkätundersökning, seminarier, föreläsningar, utbildningsinsatser, granskning av utbildningsmaterial och normkritiska vandringar. Till de många grupper och personalkategorier som varit del av projektarbetet hör gymnasieungdomar, studenter, lärare på högskolan, arbetsgivare och studie- och yrkesvägledare.

Projektet visar att struktur och kontinuitet är en nödvändig förutsättning för att jämställdhetsarbetet ska hållas levande och skapa förutsättningar för integrering av jämställdhetsarbetet i den ordinarie verksamheten. Genom de aktiviteter som genomförts inom projektet har vi haft som mål att medvetandegöra och inspirera till vidare arbete med jämställdhetsintegrering; deltagarna ska kunna arbeta systematiskt i sin egen verksamhet. För att nå framgång i fråga om jämställdhetsintegrering tror vi på fördelen av att stegvis inspirera, informera och integrera för att få deltagarna att ”tina upp”. Detta har vi gjort för att kritiskt granska formella och informella institutioner som styr vår vardag, vårt samhälle samt belysa den roll deltagarna själv spelar i systemet – alltså allt från regler och förhållningssätt till praktiker, symboler och interaktioner – för att göra dem till föremål för diskussion och omvärdering (Alvesson, Billing, & Torhell 2011). Genom att skapa medvetenhet kring hur könsskillnader skapas och återskapas i organisationer och positioner öppnas en väg mot förändring (Källhammer 2017; Sandell 2007).

Ett resultat som vi uppfattar kommit fram under projektet är att jämställdhetsintegrering krä-

ver också en rad strategiska beslut och fokusering, önskan att jobba brett, men att insnävning i form av strategiska val av aktörer gjordes inledningsvis. Vi riktade våra insatser mot nyckelpersoner när det gäller att dels bättre förstå drivkrafterna bakom könsbundna studieval och dels att motverka detta problem. Till dessa nyckelpersoner hör yrkesverksamma som möter blivande studenter, studenter som påbörjat sin utbildning, studenter som är på väg ut i arbetslivet, samt de personer som är yrkesverksamma inom socialt arbete eller ingenjörer. I någon mån kan detta uppfattas som ett avsteg från en bärande princip för jämställdhetsintegrering, det vill säga, att jämställdhet skall integreras i samtliga delar av en organisation (Callerstig & Lindholm 2011). Detta, menar vi, hindrar inte att de insatser som genomförs inom ramen för ett avgränsat projekt bör riktas mot grupper där genomslaget bedöms vara som starkast.

I detta projekt har fokus därför i hög grad riktats mot yrkesgruppen studie- och yrkesvägledare. Tidigare studier har betonat den viktiga roll som studie- och yrkesvägledning har för att motverka könsuppdelning på arbetsmarknaden, och även förevarande projekt indikerar att så är fallet. Företrädare för denna yrkesgrupp, som deltagit vid flest projektaktiviteter, har en särställning i arbete mot könsbundna studieval, delvis eftersom det i gruppens arbetsuppgifter ingår att vägleda blivande studenter i deras studieval. Studie- och yrkesvägledare har en position som ger dem påverkansmöjlighet, inte minst i mötet med de blivande studenterna. Samtidigt uppfattar många inom denna yrkesgrupp att det finns ett behov av både resurser och stöd från ledning för att skapa hållbar förändring. Bland annat beskrivs studie- och yrkesvägledare ha ett dubbelt uppdrag vilket inkluderar att stödja individens egna möjlighet till utveckling, samt att se till samhällets behov om differentierad arbetskraft (SOU 2015:50). Studie- och yrkesvägledare har således en komplex grindvaktfunktion som förutsätter kompetens och kunskap om genus och normer.

Tidigare granskningar har visat att det funnits brister hos yrkesgruppen när det kommer till att motverka studie- och yrkesval som begränsas av kön, klass och etnisk bakgrund (Skolinspektionen 2013). En förändring kräver sannolikt engagemang och stöd från ledning och chefer. I enkätsvaren som gjorts efter temadagen på Campus Västervik (2018-03-27) och efter Tomas Gunnarssons föreläsning och workshop (2018-04-26) framkom bland annat att många saknade närvaron av ledning och politiker vid dessa tillfällen. Andra lyfter betydelsen av att ledningen är med i diskussionen om jämställdhetsintegrering. Vi upplevde viss frustration och maktlöshet bland deltagarna när de insåg att de befann sig ”mitt i frågan” men att de själva ej hade resurser eller befogenheter som krävs för att gå vidare. Flera av studie- och yrkesvägledarna uttrycker också att de under sin utbildning och i sin yrkesroll visserligen har arbetat med jämställdhetsperspektiv men att de under projektets gång fått ny inspiration. Ett exempel på arbetssätt som projektet fokuserat på, och som inspirerat studie- och yrkesvägledare som deltagit, är att motverka reproduktion av könsbundna studieval genom granskning av text och bilder i informationsmaterial utifrån genusperspektivet.

Arbetet har skett genom att samla in kunskap om jämställdhet som arbets- och problemområde, för att få en fördjupad förståelse för de strukturer som leder till problematiken, samt att

knyta kontakter till aktörer som själva arbetar med frågan. Detta har haft betydande effekter på arbetet och har lett till en utveckling av den egna medvetenheten inom projektet, samt att den tillvaratagna kunskapen har förmedlats utåt och således börjat ta den form för ett integrerat jämställdhetsperspektiv i arbetet. En problematik med jämställdhetsintegrering är att det riskerar att bli ett mål i sig, istället för den strategi som den egentligen är för att uppnå den jämställdhetspolitiska målsättningen. Vi vill ändå mena att denna problematik inte bedöms ha skett i vårt arbete, utan att vi istället har låtit strategin ta sin plats och i sin tur arbetat mot utsatta mål.

I just den egna verksamheten, vid Campus Västervik, har det haft betydande effekter då könsskillnader vid ansökningar, och vilka utbildningar vi ihop med regionen söker starta upp och tillgängliggöra. Att denna ska ge samma villkor och möjligheter för samtliga blivande studenter. Sedan ska detta inte tas som en självklarhet redan, utan det är något som sannolikt kommer att ta ytterligare tid innan vi får se faktiska effekter, för trots att vi som verksamhet har ett allt mer etablerat jämställdhets- och genusstänk, så är just denna problematik så pass genomsyrande i samhället att det inte går över en natt. Det kräver en stor kraftansträngning hos samtliga aktörer som har något att göra med elever/studenter och arbetsmarknad. Det vill säga i princip alla.

Till exempel har vi kontaktpersoner mot teknisk/industrisektor i den egna verksamheten som är en man som uttryckligen inte tidigare tänkt i dessa banor, men som beskrivit sig själv, och som också upplevts, ha tillägnat sig en normmedvetenhet. Detta genomsyrar den egna verksamheten, som har en jämn könsfördelning medarbetare. Sedan har vi uppmärksammat att det i huvudsak är kvinnor som arbetar med jämställdhetsfrågan, och som visar intresse för ett fortsatt arbete, samt män på liknande positioner som inte visar samma intresse, även om de inte visar direkt motstånd.

Kontinuerlig uppföljning bedöms således ha genomförts genom att ha återkommande diskussioner kring normer och genus inom den egna verksamheten, samt genom kontakt med Högskolan Väst, Kalmar Länsstyrelse, m.fl. En viktig punkt för oss har givetvis varit att vi dock inte ska lämna det egna ansvarsområdet och gå in i andra huvudmäns ansvarsområden, där vi dock snarare har delat med oss av erfarenheter och reflektioner på vägen.

Aktiviteter har genomförts enligt planering. De avvikelser som skett har varit önskan att kommunen ska ta ett tydligare grepp om jämställdhetsfrågan genom att besvara våra frågor om huruvida en tjänst har fått i området och frågan som arbetsansvar, samt anslutit sig till Länsstyrelsen i Kalmars jämställdhetsstrategi. Detta har dock inte varit ett uttalat mål från start, utan en önskan, och bör inte ses som en enskild aktivitet.

Arbete med att främja jämställdhetsinsatser i det lokala näringslivet hade varit önskvärt, och har inte nått den önskan som projektet haft. Dock bedömer vi att vi har anpassat arbetet på bästa sätt genom att kontinuerliga diskussioner inom den egna verksamheten, där kontaktpersoner som jobbar närmare dessa företag och sektorer istället fått ytterligare kunskap och medvetenhet till problematiken och på sikt potentialen till förbättring för att således främja

jämställdhet såväl som egenvärde, som kompetensförsörjning. Vi tror att detta ändå har effekter på arbetsmarknaden på sikt genom att det ges utrymme, samt efterfråga/tillgång av kompetens som kan tillgodoses genom en mer jämställd utbildning.

Slutsatser

Forskning kring könsbundna studieval betonar det sätt vilket sociala normer påverkar hur kvinnor och män väljer utbildningsinriktning (Sandell 2007). Eftersom könsnormer tenderar att vara svårföränderliga finns det inget som talar för att könsbundna studieval försvinner av sig självt. Det kräver strukturerade och kontinuerliga insatser för att medvetandegöra och förändra normer som sorterar män och kvinnor till olika utbildningsinriktningar. Detta har lyfts fram inte minst i tidigare offentliga utredningar, vilka också riktat kritik mot genomförda insatser, de tre senaste decennierna, eftersom de inte gett önskvärda resultat (SOU 2011:1; SOU 2015:86).

Ett medvetandegörande i den egna kontexten och verksamheten skapar också en reducerad risk i att fastna i de myter om att arbete, organisationer, symboliseringar och positioner redan skulle vara jämställda. Tidigare forskning har pekat just på att en tro att jämställdhet råder inte bara resulterar i att arbetet stagnerar, utan att arbetet, tvärtom, har motsatta effekter avseende att främja jämställdhet (R. Andersson 2018; Martinsson, Griffin, & Giritli Nygren 2016).

Risken med jämställdhetsintegrering, som per definition innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i en verksamhets samtliga besluts- och arbetsprocesser, är att det ändå riskerar att ske som ett parallellt spår till dessa processer (D. Holm 2016, 2017). Till exempel när vi valde att fokusera vår kontakt till nyckelpersoner som är i kontakt med blivande, aktuella, eller snart färdiga studenter. I någon mån kan detta uppfattas som ett avsteg från en bärande princip för jämställdhetsintegrering. Detta, menar vi, ändå, hindrar inte att de insatser som genomförs inom ramen för ett avgränsat projekt bör riktas mot grupper där genomslaget bedöms vara som starkast.

Viktiga slutsatser från projektet handlar också om betydelsen av kontinuitet (Jmf. Källhammer 2017). Förändringsarbete tar tid och kräver återkommande medverkan i och uppföljning av de aktiviteter som genomförts. Särskilt tydligt syntes detta under en av de sista aktiviteterna inom ramen för projektet, ett seminarium (2018-09-06) med inriktning på valet av bild och text i utbildningsmaterial. Här fick deltagarna möjlighet att aktivt utöva sina kunskaper de byggt på under projektets gång. De hade ej kunnat genomföra seminariet utan den grundläggande kunskapen de nu tillskansat sig. Samma fenomen kan vi se att normkritisk vandring kan vara ett exempel på. Görs detta regelbundet öppnas ögonen ytterligare för varje tillfälle.

En risk med detta och liknade projekt är därför att de insatser för kunskapsspridning och medvetandegörande som genomförts rinner ut i sanden, eftersom det saknas resurser eller stöd från beslutsfattare för att genomföra hållbar förändring (Boman, Sjöberg, & Svensson

2013; Callerstig & Lindholm 2013). Stannar arbetet med jämställdhetsintegrering upp är risken stor att de normer som till exempel bidrar till könsbundna studieval fryser fast igen. En annan risk med jämställdhetsarbete är att det blir till en kvinnofråga, vilket paradoxalt nog kan skapa fördröjningar i arbetet (Källhammer 2017). Återkommande i projektet är att det just är kvinnor som visar stort engagemang och intresse för arbetet och projektet, samtidigt som mäns intresse upplevts som svalare. Detta är ett mönster som går igen från de sektorer som är könsstereotypa, med ett större engagemang från personer inom kvinnodominerade sektorer. Det är därför av stor vikt att jämställdhet och jämställdhetsintegrering fortsätter att etableras och då inte på ett sätt som medvetet/omedvetet hamnar på kvinnor som visar intresse, utan att det skapas utrymme för engagemang genomsyrande i verksamheter.

Ett medskick är således att inför framtida satsningar inte skapa enskilt riktade satsningar till kvinnor för att stärka deras motståndskraft, utan att även skapa motsvarande insatser för män – något som annars riskerar att väcka motstånd (Källhammer 2017). Ett exempel där en sådan strategi torde kunna fungera väl är arbeta för att jämna ut de skillnader som redan finns på högstadienivå inför gymnasieval, som tydligt visar skillnader där individer med lägre meritvärde väljer en mer könsstereotyp utbildning.

Trots farhågor kring svårigheterna att genom projektet skapa bestående förändring finns det skäl för optimism. I flera avseenden har projektet gett upphov till kunskapsspridning och medvetandegörande bland de som på olika sätt involverats i projektet. Projektet har även varit framgångsrikt när det gäller kunskapsspridning och medvetandegörande utanför projektets huvudsakliga målgrupper och fokusområde. Ett exempel på det är att exponering i media gett upphov till intresse och nya kontaktytor. Av stor betydelse var projektets externa föreläsningar och seminarium, som skapat ringar på vattnet som gynnar jämställdhetsarbete bland myndigheter, organisationer och företag både regionalt och nationellt. Men mot bakgrund av inte minst den forskning som betonar betydelsen av lokal förankring av förändringsarbetet (Connell & Messerschmidt 2005; Gonäs 2005) så har fokus för projektet riktats mot möjlighet för diskussion och reflektion kring könsroller och normer i den lokala kontexten. Det är dessa processer som vi framför allt tror har varit viktiga när det gäller att lyfta fram och utmana föreställningar och normer kring genus. Insikten att problematiken om könsbundna studieval och ytterligare skillnader mellan kvinnor och män i utbildning, och hur dessa inte är något som kommer att ändras av sig självt, utan kräver en gemensam kraftansträngning. Problematik med utbildningsval och segregation ligger inte på individnivå utan på en samhällslevellelig nivå, och styr omedvetet eller medvetet våra handlingar utifrån genusprocessen. Vägen till förändring är genom kunskapsuppbyggnad, vilket möjliggör normkritik, vilket skapar potential till förändring då det skapar medvetenhet. Ett steg i taget.

Referenser

- Abele, A. E., & Wojciszke, B. (2014). Chapter Four - Communal and Agentic Content in Social Cognition: A Dual Perspective Model. I J. M. Olson & M. P. Zanna (Red.), *Advances in Experimental Social Psychology*. Academic Press, 195–255.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139–158.
- Acker, J. (2006a). Gender and organisation. I *Handbook of the sociology of gender*. New York: Springer.
- Acker, J. (2006b). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464.
- Alnebratt, K., & Rönnblom, M. (2016). *Feminism som byråkrati: jämställdhetsintegrering som strategi*. Stockholm: Leopard.
- Alvesson, M., Billing, Y. D., & Torhell, S.-E. (2011). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, M., & Skoldberg, K. (2009). *Reflexive methodology: New vistas for qualitative research (2:a uppl.)*. Los Angeles; London: SAGE.
- Amundsdotter, E. (2010). *Att framkalla och förändra ordningen: aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer* (Doktorsavhandling). Gestalthusets Förlag.
- Amundsdotter, E., Ericson, M., Jansson, U., & Linghag, S. (2015). *Motstånd och strategier i jämställdhetsarbete*. Karlstads universitet.
- Andersson, R. (2018). *Gender mainstreaming as feminist politics : A critical analysis of the pursuit of gender equality in Swedish local government* (Doctoral thesis).
- Andersson, S. (2003). *Ordnande praktiker : En studie av status, homosocialitet och maskuliniteter utifrån två närpolisorganisationer* (Doktorsavhandling). Stockholms universitet.
- Bacchi, C. L., & Eveline, J. (2009). Gender Mainstreaming or Diversity Mainstreaming? The Politics of “Doing”. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 17(1), 2–17.
- Bacchi, C. L., & Rönnblom, M. (2014). Feminist Discursive Institutionalism - A Poststructural Alternative. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 22(3), 170–186.
- Boman, A., Sjöberg, K., & Svensson, L. (2013). *Från politik till praktik: Metaanalys av fyra satsningar på jämställdhetsintegrering*. Lindseberg: APeL Forskning och utveckling.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*.
- Bourdieu, P. (1998). *Practical Reason: On the Theory of Action*. Stanford University Press.
- Bourdieu, P. (2004). *Den manliga dominansen*. (Boel Englund, Övers.). Uddevalla: Daidalos.

- Butler, J. (1993). *Bodies that matter: on the discursive limits of "sex"*. New York: Routledge.
- Butler, J. (2004). *Undoing gender*. New York ; London: Routledge.
- Butler, J. (2006). *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge.
- Callerstig, A.-C., & Lindholm, K. (2011). Det motsägelsefulla arbetet med jämställdhetsintegrering. *Tidskrift för genusvetenskap*, (2–3), 79–86.
- Callerstig, A.-C., & Lindholm, K. (2013). Effekter från jämställdhetsintegrering. I L. Svensson, G. Brulin, S. Jansson, & K. Sjöberg (Red.), *Att fånga effekter: av program och projekt*. Lund: Studentlitteratur, 195–216.
- Callerstig, A.-C., Lindholm, K., Sjöberg, K., & Svensson, L. (2012). Gender mainstreaming as a sustainable development process. I *Gender Mainstreaming In Public Sector Organisations: Policy Implications and Practical Applications*. Lund: Studentlitteratur, 31–57.
- Cheryan, S., & Plaut, V. C. (2010). Explaining Underrepresentation: A Theory of Precluded Interest. *Sex Roles*, 63(7), 475–488.
- Connell, R. W. (1987). *Gender and power: society, the person and sexual politics*. Stanford, Calif: Stanford University Press.
- Connell, R. W. (1996). Teaching the boys: new research on masculinity, and gender strategies for schools.
- Connell, R. W. (2008). *Maskuliniteter*. Göteborg: Daidalos.
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: rethinking the concept, 19(6), *Gender and Society*.
- Cummings, S., Bridgman, T., & Brown, K. G. (2016). Unfreezing change as three steps: Rethinking Kurt Lewin's legacy for change management. *Human Relations*, 69(1), 33–60.
- Daly, M. (2005). Gender Mainstreaming in Theory and Practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(3), 433–450.
- Datainspektionen. *GDPR*. Hämtad 25 juni 2019, från /lagar--regler/dataskyddsförordningen/Dir. 2009:7. Kommittédirektiv Delegation för jämställdhet i högskolan. Regeringskansliet. Hämtad från <https://www.regeringen.se/49b716/contentassets/92379ae1888a46f79e-b8a297bfc8e06b/delegation-for-jamstalldhet-i-hogskolan-dir.-20097>
- Dryler, H. (2016). *Kvinnor och män i högskolan* (No. 2016:16). Stockholm: Universitetskanslersämbetet.
- Edström, M. (2018). Visibility patterns of gendered ageism in the media buzz: a study of the representation of gender and age over three decades. *Feminist Media Studies*, 18(1), 77–93.

- EIGE. (2017). Gender Equality Index 2017. Measuring gender equality in the European Union 2005-2015, 136.
- Eriksson-Zetterquist, U. (2006). Organisationer, genus och institutionell teori om varför så svårt att förändra jämställdhet - Göteborgs universitets publikationer. *Nordiske Organisationsstudier*, (2), 67–91.
- Eriksson-Zetterquist, U., & Renemark, D. (2016). Can Changes to Gender Equality Be Sustained? *Gender, Work & Organization*, 23(4), 363–378.
- Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., & Wängnerud, L. (2012). *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Norstedts juridik.
- Esseveld, J., & Mulinari, D. (2015). Kön och genus som analytiskt begrepp. I *Feministiskt tänkande och sociologi*.
- Florin, C., & Nilsson, B. (2000). "Något som liknar en oblodig revolution-": jämställdhetens politisering under 1960- och 70-talen. Umeå: Jämställdhetskommittén, Umeå universitet.
- Fogelberg Eriksson, A., & Sundin, E. (2013). Projekt om jämställdhet eller jämställdhet som projekt. I L. Svensson, G. Brulin, S. Jansson, & K. Sjöberg (Red.), *Att fånga effekter av program och projekt*. Lund: Studentlitteratur, 217–231.
- Foucault, M. (1978). *The history of sexuality* (1st American ed). New York: Pantheon Books.
- Foucault, M., Burchell, G., Gordon, C., & Miller, P. (Red.). (1991). *The Foucault effect: studies in governmentality: with two lectures by and an interview with Michel Foucault*. Chicago: University of Chicago Press.
- Gabay-Egozi, L., Shavit, Y., & Yaish, M. (2015). Gender Differences in Fields of Study: The Role of Significant Others and Rational Choice Motivations. *European Sociological Review*, 31(3), 284–297.
- Gonäs, L. (2005). *På gränsen till genombrott?: om det könsuppdelade arbetslivet*. Stockholm: Agora.
- Gothlin, E. (1999). *Kön eller genus?* Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Harding, S. (1986). *The Science Question in Feminism*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Hedenus, A., Björk, S., & Shmulyar Gréen, O. (Red.). (2015). *Feministiskt tänkande och sociologi: teorier, begrepp och tillämpningar*. Lund: Studentlitteratur.
- Hellman, A. (2010). *Kan batman vara rosa? förhandlingar om pojkighet och normalitet på en förskola*. Göteborg: Göteborgs universitet : Distribution, Acta Universitatis Gothoburgensis.
- Hirdman, Y. (1988a). Genussystemet - reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Tidskrift för genusvetenskap*, (3), 49–63.

- Hirdman, Y. (1988b). Genussystemet: teoretiska funderingar kring kvinnors sociala underordning. Hämtad från <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/41325>
- Holgersson, C., Wahl, A., Höök, P., & Linghag, S. (2011). *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön* (2:a uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Holm, A.-S. (2008). *Relationer i skolan : en studie av feminiteter och maskuliniteter i år 9*. Hämtad från <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/17220>
- Holm, D. (2016). *Jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet: En kvalitativ studie om politisk ambition och genomförande av jämställdhetsarbete*. (Magisteruppsats). Umeå Universitet.
- Holm, D. (2017). *Integrera jämställdhetsintegrering: En studie om vision, styrtekniker och institutionell förändring* (Master thesis). Göteborgs universitet.
- Högskolan Väst. (2017, 4 maj). Plan jämställdhetsintegrering på Högskolan Väst 2017-2019. Hämtad från <https://www.hv.se/globalassets/dokument/styra-och-leda/plan-jamstalldhetsintegrering-pa-hogskolan-vast-2017-2019.pdf>
- Högskolan Väst. (2018). Högskolan Västs plan för lika villkor. Central och högskolegemensam åtgärdsplan dnr 2018/551 A 21. Hämtad från <https://www.hv.se/globalassets/dokument/lika-villkor/hogskolan-vast-plan-for-lika-villkor---2018-551-a-21.pdf>
- Högskolan Väst. *Studie- och karriärvägledning*. Hämtad 13 februari 2019, från /utbildning/studie-och-karriarvagledning/
- Jonsson, J. O. (1999). Explaining Sex Differences in Educational Choice: An Empirical Assessment of a Rational Choice Model. *European Sociological Review*, 15(4), 391–404.
- Jönsson, I. (2003). Women and education in Europe. I C. A. Torres & A. Antikainen (Red.), *The international handbook on the sociology of education: an international assessment of new research and theory*. Lanham, Md.: Rowman & Littlefield, 342–359.
- Kimmel, M. S. (2010). *Pojkar och skolan ett bakgrundsdokument om "pojkkrisen"*. Stockholm.
- Kommunstyrelsen, Västerviks kommun. (2013, 10 juni). Riktlinjer för jämställdhets- och mångfaldsarbete 2013-2015.
- Krook, M. L., & Mackay, F. (Red.). (2015). *Gender, Politics and Institutions - Towards a Feminist Institutionalism*. Palgrave Macmillan.
- Källhammer, E. (2017). *Akademins [o]föränderliga genusmönster* (diss.). Luleå tekniska universitet.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in Group Dynamics: Concept, Method and Reality in Social Science; Social Equilibria and Social Change. *Human Relations*, 1(1), 5–41.

- Lindensjö, B., & Lundgren, U. P. (2014). *Utbildningsreformer och politisk styrning*. Stockholm: Liber.
- Lindholm, K. (Red.). (2011). *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*. Lund: Studentlitteratur.
- Länsstyrelsen Kalmar län. *Ett jämlikt Kalmar län Ett jämställt Kalmar län*. Hämtad 10 januari 2019, från <http://ettjamstalltkalmarlan.nu/>
- Martinsson, L., Griffin, G., & Giritli Nygren, K. (Red.). (2016). *Challenging the Myth of Gender Equality in Sweden*. Bristol: Policy Press.
- Martinsson, L., & Reimers, E. (2014). *Skola i normer*. Malmö: Gleerup.
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, 82(2), S76–S108.
- Myrdal, A., & Klein, V. (1956). *Women's Two Roles: Home and Work*. Routledge & Kegan Paul.
- Nationella sekretariatet för genusforskning. (2016). *JiHU: Jämställdhetsintegrering av högskolor och universitet* Nationella sekretariatet för genusforskning. Hämtad 20 februari 2017, från <http://www.genus.se/om-oss/vara-uppdrag/jihu/>
- Nilsson, H., & Edberg Karlsson, E. (2018). *Ett jämställt Kalmar län 2017–2027* (No. 2018:05). Länsstyrelsen Kalmar län.
- North, D. C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Olsen, J. P. (1990). Moderniseringsprogrammen i institutionellt perspektiv. I N. Brunsson & J. P. Olsen (Red.), *Makten att reformera*. Stockholm: Carlsson, 44–70.
- Peters, B. G. (2012). *Institutional Theory In Political Science: The "New Institutionalism"* (3:e uppl.). London: Continuum.
- Pettersson, L. (2000). *Genus i och som organisation: översikt om svensk arbetslivsforskning med genusperspektiv*. Stockholm: Santérus.
- Pincus, I. (1997). Män som hindrar och män som främjar jämställdhetsarbete. I A. G. Jónasdóttir (Red.), *Styrssystem och jämställdhet: institutioner i förändring och könsmaktens framtid: rapport till Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män*. Arbetsmarknadsdepartementet. Hämtad från <http://jamda.ub.gu.se/handle/1/115>
- Pincus, I. (2002). The politics of gender equality policy : a study of implementation and non-implementation in three Swedish municipalities. Hämtad från <http://oru.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:137299>
- Prop. 1993/94:147. *Delad makt - delat ansvar*.

- Prop. 2005/06:155. Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken. Hämtad från <https://data.riksdagen.se/fil/C9B4424A-5563-4E50-835C-58D8F8999478>
- Risman, B. J. (2009). From Doing to Undoing: Gender as we know it. *Gender and Society*, 23(1), 81–84.
- Rönblom, M. (2011). Vad är problemet? - Konstruktioner av jämställdhet i svensk politik. *Tidskrift för genusvetenskap*, (2–3), 33–55.
- S2017/07218/RS. (2017, 18 december). Regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende Jämställdhetsmyndigheten. Regeringskansliet.
- Sandell, A. (2007). *Utbildningssegregation och självsortering: om gymnasieval, genus och lokala praktiker* (Doktorsavhandling). Malmö högskola.
- SCB. (2018). *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2018*. Stockholm.
- SFS 2017:937. (2017, 26 oktober). Förordning (2017:937) med instruktion för Jämställdhetsmyndigheten. Regeringskansliet.
- Sirkin, R. M. (2005). *Statistics for the social sciences* (3. ed.). Thousand Oaks, Calif.: SAGE.
- SKL. (a). *Hållbar jämställdhet – en film om jämställdhetsintegrering i praktiken*. Hämtad från <https://www.youtube.com/watch?v=xMZBufqS7-8>
- SKL. (b). *Jämställdhet* [text]. Hämtad 10 januari 2019, från <https://skl.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamstallldhet/jamstallldhet.5874.html>
- SKL. (c). *Jämställdhetssatsning 2018-2020* Sveriges kommuner och landsting [text]. Hämtad 10 januari 2019, från <https://skl.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamstallldhet/overenskommelsejamstallldhet/jamstallldhetssatsning20182020.24277.html>
- SKL. (d). *Män och jämställdhet* [text]. Hämtad 10 januari 2019, från <https://skl.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamstallldhet/jamstallldhet/manochjamstallldhet.7914.html>
- SKL. (e). *Överenskommelse om förstärkt arbete för jämställdhet och kvinnofrid* [text]. Hämtad 10 januari 2019, från <https://skl.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamstallldhet/overenskommelsejamstallldhet.14645.html>
- Skolinspektionen. (2013). *Studie- och yrkesvägledning i grundskolan*.
- Skolverket. (2018, 8 november). *Sök statistik om förskola, skola och vuxenutbildning - Skolverket* [text]. Hämtad 13 februari 2019, från <https://www.skolverket.se/skolutveckling/statistik/sok-statistik-om-forskola-skola-och-vuxenutbildning?sok=SokC&verkform=Gymnasieskolan&omrade=Skolor%20och%20elever&lasar=2018/19&run=1>
- Skr. 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*. Regeringskansliet.

SOU 1998:6. *Ty makten är din ... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige.*

SOU 2004:43. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden: Betänkande av Utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden.*

SOU 2005:66. *Makt att forma samhället och sitt eget liv: jämställdhetspolitiken mot nya mål: slutbetänkande.*

SOU 2007:15. *JämStöds Praktika: Metodbok för jämställdhetsintegrering: Metodbok från JämStöd.*

SOU 2010:99. *Flickor, pojkar, individer - om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan. Slutbetänkande av Delegationen för jämställdhet i skolan.*

SOU 2011:1. *Svart på vitt: om jämställdhet i akademien : betänkande.* Stockholm: Fritze.

SOU 2015:50. *Hela lönen, hela tiden: Utmaningar för ett jämställt arbetsliv: Slutbetänkande av Delegationen för jämställdhet i arbetslivet.*

SOU 2015:86. *Mål och myndighet: en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken.* Fritzes Offentliga Publikationer.

Squires, J. (2005). Is Mainstreaming Transformative? Theorizing Mainstreaming in the Context of Diversity and Deliberation. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(3), 366–388.

Tellhed, U., Bäckström, M., & Björklund, F. (2018). The role of ability beliefs and agentic vs. communal career goals in adolescents' first educational choice. What explains the degree of gender-balance? *Journal of Vocational Behavior*, 104, 1–13.

Tellhed, U., & Jansson, A. (2018). Communicating Gender-Equality Progress, Reduces Social Identity Threats for Women Considering a Research Career. *Social Sciences*, 7(2), 18.

Thurén, B.-M. (2003). *Genusforskning: frågor, villkor och utmaningar.* Stockholm: Vetenskapsrådet.

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer* (4:e uppl.). Lund: Studentlitteratur.

U2015/01913,05184/UH, U2015/04976/UH(delvis), U2015/05895/SAM(delvis), & U2015/05953/UH. (2015). *Regleringsbrev 2016 Myndighet universitet och högskolor.*

UKÄ. *Statistik & analys* Universitetskanslersämbetet [text]. Hämtad 18 mars 2019, från <https://www.uka.se/statistik--analys.html>

Västerviks kommun. *Vision för Västerviks kommun.* Hämtad 10 januari 2019, från <https://www.vastervik.se/Kommun-och-politik/Planer-och-styrdokument/vision-for-vasterviks-kommun/>

Walby, S. (2005). Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice. *Social*

Politics, 12(3), 321–343.

Åberg, M. (2012). *Ledarskap för en jämställd och hållbar högre utbildning : En projektrapport*. Karlstads universitet. Hämtad från <http://kau.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:586123>

Övningar

Privilege Walk

Dialog med sakkunniga

Beatrice Löfström, samordnare Jämställdhetsintegrering på Högskola och Universitet (JiHU), vid Högskolan Väst.

Anita Beckman, fil.dr. i etnologi och universitetslektor i kulturvetenskap vid Högskolan Väst och Göteborgs universitet.

Carina Kullgren, fil.dr. i etnologi och universitetslektor i kulturvetenskap vid Högskolan Väst.

Getzy Gunnarsson, studie- och karriärvägledare, Socialpedagogiska programmet vid Högskolan Väst.

Lena Lindhe, projektledare Trackit-projektet vid Högskolan Väst.

Ove Johansson, stöd med statistik, vid Högskolan Väst.

Medverkande/Samverkan

Campus Västervik, FoU

Johanna Andersson, FoU projektledare JiP (Jämställdhetsintegreringsprojektet). Driver projektet som helhet samt dokumenterar i samarbete med andra projektmedarbetare.

Michaela Ericsson, FoU-ansvarig. Övergripande ansvar för projekt inom Campus Västervik FoU.

Klara Björkum, Campus Västervik FoU, projektledare JiR (Jämställd ingenjörskryterning). Samarbetar med projektledare för JiP gällande både ämnet och även inom projektstrukturer inom FoU.

Daniel Holm, Campus Västervik FoU, projektledare för projektet Barn och unga i ekonomisk utsatthet, samt projektledare i slutfasen av Jämställdhetsintegreringsprojektet, vilket består i att slutföra författa denna rapport.

Högskolan Väst

Björn Rönnerstrand, forskare, JiP (Jämställdhetsintegreringsprojektet). Ansvarig för forskningsdelen i projektet. Utgår från hemstaden Göteborg och Högskolan Väst, Trollhättan.

Beatrice Löfström, samordnare på Högskolan Väst för regeringsuppdraget Jämställdhetsintegrering för högskolor och universitet (JiHU). Hjälper till att strukturera upp och driva projektet framåt mellan HV och Campus Västervik FoU.

Carina Kullgren, lektor i kulturvetenskap

Anita Beckman, lektor i kulturvetenskap

Socialpedagogiska programmet, Högskolan Väst

Elektroingenjörsprogrammet, elkraft, Högskolan Väst

Getzy Gunnarsson, studie- och karriärvägledare på socialpedagogiska programmet

Lena Lindhe, projektledare för Trackit-projektet

Ove Johansson, administration. Har stöttat och varit behjälplig med statistik från de olika programutbildningarna som projektet inriktar sig på.

Västerviks kommun

Campus Västervik: Personalen består av utbildningskoordinatorer via programutbildningarna som finns på Campus Västervik, personal som arbetar med service och tekniska uppdrag, kommunikationsansvarig, studie- och karriärvägledare, processledare inom andra projekt.

Personalen är en bred yrkesgrupp med olika professioner och uppdrag. Deltagargruppen på Campus Västervik motsvarar Högskolan Västs personal som också fått introduktion och information om jämställdhet, normer och inkludering i regelbundet flöde genom hela processen, dock inte mätt i antal personer, men procentuellt.

Jerry Engström Campuschef. Deltagare i projektet med syfte att kunna föra vidare Jämställdhetsintegrering inom utvecklingsarbete på Campus Västervik. Är budgetansvarig i projektet.

Studie- och yrkes/karriär-vägledare. En arbetsgrupp som finns placerade på kommunens skolor som varit deltagare i projektet med anledning av den roll de har i form av att vara en profession som möter blivande studenter, studenter som genomför sin utbildning men även möter och vägleder vid avslut när studier är klart och studenten ska vidare ut i arbetslivet alternativt vidareutbildning.

HR och kommunikation. En enhet inom Västerviks kommun som är delaktiga vid rekrytering av nya tjänster men också ansvarar för marknadsföring, hemsida och sociala medier. Sara Nordling arbetar som kommunikatör och har varit deltagare i projektet genom att delta på föreläsningar och stöttat med marknadsföring i kommunen gällande projektet. En anställd på HR och kommunikation är deltagare på Länsstyrelsens nätverksgrupp gällande Jämställdhetsarbete i Kalmar län.

Socialpedagoger, verksamma i Västerviks kommun. Många socialpedagoger har utbildats på Campus Västervik via Högskolan Väst och går från utbildning till arbete inom Västerviks kommun. En arbetsgrupp med många som har erfarenhet inom socialt arbete men som också har erfarenheten av programutbildningen socialpedagogiska programmet.

Mattias Nordqvist, processledare för VO-College (Vård- och omsorgscollege), Kalmar Län. VO-College arbetar med samverkan mellan vård- och omsorgsutbildningar, arbetsgivare och fack för att utveckla utbildningar och höja kvaliteten inom området. Ett mål VO-College har är att få fler män att söka sig till utbildning inom Vård- och omsorg samt att få fler män att studera klart inom ämnet men sedan också få fler män att stanna kvar att arbeta inom yrket. VO-College var medarrangör vid Genusfotografens inspirationsföreläsning.

Teknik-College, Östra Småland. Är ett samarbete mellan kommuner i östra Småland. Deras vision är att industri, verkstads- och teknikföretagen i regionen ska kunna rekrytera kompetent personal. Teknisk och social kompetent arbetskraft som är med och driver det ständiga förbättrings- och förändringsarbetet framåt. Arbetar med mål gällande att få fler kvinnor att söka sig inom området.

Västerviks Gymnasium. Gymnasieelever från årskurs 3 från programutbildningarna samhällsprogrammet, ekonomiprogrammet, vård- och omsorgsprogrammet, el- och energi-programmet, naturvetenskapliga programmet och bygg- och anläggningsprogrammet.

Socialpedagogstudenter från årskurs 1 med studier belagda på Campus Västervik.

Länsstyrelsen

Helen Nilsson, särskild sakkunnig Jämställdhet.

Appendix och bilagor

Bilaga 1, Aktörer

Jämställdhetsmyndigheten (JäMy)

Förvaltningsmyndigheten startades 1 januari 2018 och har i uppdrag att stötta andra myndigheter, regioner, kommuner och landsting i deras jämställdhetsarbete men ska även analysera och följa upp hur jämställdhetsarbetet fortskrider och utvecklas (S2017/07218/RS 2017), samt förvalta frågor som rör jämställdhetsmyndigheten (SFS 2017:937 2017). JäMy tog över flera uppgifter och uppdrag som tidigare delats upp mellan flera olika aktörer.

Nationella sekretariatet för genusforskning

Enhet vid Göteborgs universitet och har i särskilt uppdrag från regeringen att främja genusforskning inom högskole- och universitetssektorn. Sekretariatet hade under 2013-2017 regeringsuppdraget att stödja myndigheter att integrera ett jämställdhetsperspektiv i all sin verksamhet. Stöduppdraget har sedan 1 januari 2018 gått över till Jämställdhetsmyndigheten. Sekretariatet har tagit fram ett brett handledningsmaterial och publikationer avsedda att användas som verktyg för att främja jämställdhet samt presentera genomfört och pågående arbete inom olika former av verksamheter och myndigheter.

Kommuner och landsting (SKL)

Sedan 2016, fram till 2019, innehar SKL specifika jämställdhetsuppdrag som behandlar att de aktivt ska arbeta med att stödja kvinnor i ledande roller, jämställda arbetsvillkor och lönepolitik; ökat fokus på våldsförebyggande arbete; verka för att kommuner och landsting ska jämställdhetsintegrera i den egna verksamheten; ökad tillgång till rehabilitering för att förebygga sjukdom och att fler kvinnor och män återgår till arbetet (SKL -b). Under perioden 2018-2020 sker ytterligare en satsning där SKL, med stöd av regeringen, ska stärka kommuner och regioners jämställdhetsarbete (SKL -c). Denna särskilda satsning behandlar mål om *jämställd hälsa, jämställd och jämlik vård, skola och omsorg*, samt samordnat arbete i frågor som rör flera sektorer om *hot och hat mot förtroendevalda*, samt *jämställdhetsintegrering av styrning och ledning*. Framför allt är det satsning på hälsa och jämställdhet, samt kvinnofrids-satsningen som SKL arbetar med sedan överenskommelse med regeringen (SKL -e). Bland annat har SKL tagit fram filmer och skrifter med avsikten att hjälpa politiker, chefer och strateger med jämställdhetsarbete som rör att utmana föreställningar om manlighet (SKL -d; -a).

Länsstyrelsen

Sedan 1994 ska det hos samtliga länsstyrelser finnas en särskild sakkunnig för frågor om jämställdhet (Prop. 1993/94:147). 2013 lämnades regeringsuppdrag för hur länen skulle arbeta med jämställdhetsintegrering mellan 2014-2016. 2016 fick samtliga länsstyrelser i Sverige uppdrag från regeringen att arbeta fram länsgemensamma strategier för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Olika länsstyrelser runt om i landet har dessutom fått särskilda regeringsuppdrag med jämställdhetsfrågor som de ska arbeta med.

Bilaga 2, Sammanfattande översikt av projektets aktiviteter och effekter

<i>Datum</i>	<i>Aktivitet</i>	<i>Effekt</i>
2017-11-20	Normkritisk vandring på Campus Västervik	Gav en bred bild av "hemmamiljön". Skapade ett normkritiskt tänk att bära med sig vidare i projektet. Kunskap som även har kunnat spridas under projektets gång.
2017-11-23	Möte med kommunens HR-avdelning.	Presentation av projektet och medvetandegörande av jämställdhetsintegreringsarbetet.
2017-12-01	Temadag på Högskolan Väst Normvandring	Medvetandegöra och skapa diskussion hos deltagare gällande jämställdhetsintegrering vid föreläsning och workshop. Deltagare har nu möjlighet att gå tillbaka till sitt arbete och fortsätta tänka, arbeta med integrering. Vi ser att vi "sår ett frö", och att deltagarna kan "vara ambassadörer" i jämställdhetsintegrering. Normkurs
2017-12-04	Arrangerat Informationsträff för Studie- och yrkesvägledare i Västerviks kommun, tidigt skede i projektet. Information om projektet samt övergripande information om Jämställdhetsintegrering.	Gav en förståelse för gruppen Studie- och yrkesvägledare vikten av att delta i projektet. Ett första steg för gruppen som sedan deltagit på många av projektets aktiviteter.
2017-12-05	Arrangerat "Glöggmingel" tillsammans med kollegor på FoU Campus Västervik för att informera vad vi arbetar med.	Medvetandegjort till målgrupp som ej har anmält sig till projektets aktiviteter. Medvetandegjort till ytterligare.
2017-12-12	Möte mellan Campus Västervik FoU och förskolerektorer, samt utvecklingsledare inom Barn- och utbildningsförvaltningen.	Förslag på nytt projekt inom förskolesektorn och information om JiP.
2018-01-26	Presentation av normvandring på Campus Västervik för personalgrupp.	Kunskapsutveckling och diskussion.
2018-02-06 2018-02-07	Deltagit vid FORUM Jämställdhet - Sveriges största konferens om Jämställdhet	Inhämtning av jämställdhetsdiskursen historiskt, idag och framtiden. Kontaktskapande med bland annat andra aktörer i Kalmar Län.

2018-02-12 2018-03-13	Arrangerat FoU-frukostar för medarbetarna på Campus Västervik för att sprida aktuell information och status om projektet.	Genom regelbunden information om ämnet och projektet. Skapar delaktighet och möjlighet till fördjupning inom ämnet. Skapar ambassadörer på arbetsplatsen.
2018-02-14	Inspirationsdag avseende Individens behov i centrum (IBIC).	Föreläsning av SKL. Breddat perspektiv på behov.
2018-03-19	Inspirationsfilm av Carina Kullgren och Anita Beckman, lektorer Högskolan Väst. Kortfilm till deltagare på Temadagen i Västervik. Spreds via e-post.	Inspirerar och ger kort information om Temadagen, så deltagarna är förbereda och inspirerade.
2018-03-27	Temadag på Campus Västervik	Medvetandegöra och skapa diskussion hos deltagare gällande jämställdhetsintegrering vid föreläsning och workshop. Deltagare har nu möjlighet att gå tillbaka till sitt arbete och fortsätta tänka, arbeta med integrering. Vi ser att vi ”sår ett frö”, och att deltagarna kan ”vara ambassadörer” i jämställdhetsintegrering.
2018-03-28	Presentation av projektet vid Komvux Västervik	Föreläser om jämställdhet, normer och inkludering. Föreläsningen genomförs tillsammans med diskussionsövningar och övningen privilege walk.
2018-04-06	Studiebesök på CNH Industrial, Överums bruk som genomfört ett projekt för att kunna rekrytera rätt kompetens. Med hjälp av etableringsgrupper på Arbetsförmedlingen hittas rätt profiler. En grundutbildning i ex språk behövs.	Inspirerande att se andra verksamheters arbete med mångfaldsarbete. CNH:s rekryteringsprojekt är ett gott exempel inom industrin. Förståelse för hur de som privat aktör arbetar med integrering och svårigheter med rekrytering.
2018-04-24	Inspirationsföreläsning och Workshop med Genusfotografen	Gav en bred bild av hur valet av bild och text kan påverka. Hur vi kan göra annorlunda för att bredda bilden. ” Viktigt att påminnas om att bilder kan vara en metod för att förändra tankemönster”.
2018-04-26	Deltagare på Nätverksmöte på Länsstyrelsen gällande Jämställdhetsintegreringsarbete i Kalmar Län	Nätverksskapande. Och synliggöra vad projektet arbetar med. Medvetandegör på ett regionalt plan. Skrivs en tjänsteskrivelse till kommunstyrelsen med förslag att kommunen ansluter sig till Länsstyrelsens jämställdhetsstrategi.
2018-05-09	Möte tillsammans med Anna-Karin Svärd, Teknik College.	Få information om arbetet som genomförd i projektet Gips. Målet för Gips är att säkra kompetensförsörjningen till industrin inom Kalmar Län.

2018-05-17	Deltagit på konferens om Sociala innovationer, Oskarshamns Folkhögskola.	Inspirationsgivande. Gav möjligheten att se bredden av jämställdhetsintegreringsarbete inom olika miljöer på olika sätt.
2018-06-11	Föreläsning och seminarium avseende projektet och jämställdhetsintegrering vid landstinget. Andra verksamheter som tagit kontakt med oss för att få vår information tillgänglig på deras arbetsplatser.	Ett resultat av att vi lyckats sprida vad vi arbetar med. Medvetandegör utanför projektets deltagare genom diskussion kring normkritiskt tänkande.
2018-08-20	Information till arbetsgrupp vid Campus Västervik	Informationen var för nya kollegor på Campus Västervik. De nya kollegorna har nyckelroller utåt som gör att god information och kunskap inom området gör så att Campus personal kan vara ambassadörer utåt och ha ett tankesätt som inkluderar jämställdhets och jämlikhetsfrågor.
2018-09-04	Deltagit vid VO-Collages temadag om jämställdhet	Deltagare är styrgruppsrepresentanter från hela Kalmar län. Bland annat utvecklingsledare i länets kommuner. Västerviks kommun har tre representanter. Föreläsning och diskussion som inspirerat det egna arbetet. Såväl tankemässigt som praktisk tillämpning. Flera utvecklingsledare med samma uppdrag i kommunerna men med så olika tankar kring arbetet kring utvecklingsarbete och jämställdhetsfrågor. Bra dag med möjlighet till att kunskapen och frågeställningarna har spridit sig vidare.
2018-09-06	Seminarium med inriktning på normkritiskt granskande av valet av bild och text i programutbildningars material	Många av deltagarna har varit med tidigare i projektet och kan nu på egen hand granska och hantera normkritiskt tänkande. Bygger på kunskapsbanken hos deltagarna.

2018-09-13	Möte med studie- och yrkesvägledare vid Campus Västervik	<p>På möte förs dialog om vilka förväntningar som finns hos studenten gällande påbörjade studier på Campus Västervik. Är det förväntningar som vi kan bemöta eller ens vet om?</p> <p>Diskussion om att det är många inflyttade studenter hösten 2018. Hur bemöter vi det?</p> <p>Gällande avhopp och genomströmning har Campus Västervik inget aktuellt arbete just nu. Högskolor sköter det. Mötet leder till att Västerviks framåt Inflyttarservice kontaktas för att ha möjligheten att ha information på Campus Västervik. Enkäter gjorde för gällande upplevelse om Campus Västervik, frågan ställs om denna ska återupptas? Hur kan vi använda sociala medier mer och på ett annat sätt för att rekrytera studenter samt kunna sprida information till de studenter som redan finns i lokalen. Förslag uppkommer även om "mentorskap" på Campus kan vara aktuellt.</p>
2018-09-20	Föreläsning om jämställdhetsintegrering vid Temadag för tillverkande industri för näringsliv och lärare och annan personal vid gymnasier i regionen som är anslutna till Teknikcollege.	<p>Givande diskussioner, samt en uppfattning av visst motstånd/svårigheter att inse den problematik som jämställdhetsarbete innebär.</p> <p>Projektledare observerar kroppsspråk och normblindhet.</p>
2018-09-26	Uppstart för enkätundersökning	Besökt två samhällsklasser.
2018-09-27	Inspirationsdagen "Min framtid" arrangeras på Bryggaren för Högstadieskolans andra och tredjeårselever. Arrangeras av Campus Västervik.	<p>Projektledare för JiP deltar i publiken när en yrkespanel diskuterar yrkesval och vad de gör på sitt arbete. Yrkesrepresentanter är en manlig förskolelärare, kvinnlig sjuksköterska, kvinnlig kriminalvårdare, manlig brandman, kvinnlig ingenjör inom stadsplanering.</p> <p>Observation: Bra uttryckt av brandman, förskolelärare och sjuksköterska gällande könsdominansen inom yrkena. För mycket "snack" om att lön är det en söker ett jobb för.</p>
2018-09-28	Varit deltagare och haft utställningsbord på arrangemanget "Forskarfredag" på Campus Västervik. Deltagare studenter på Campus Västervik, högstadieelever, lärare från högstadieskolorna, förskoleklass.	Medvetandegjort om projektet och dess aktiviteter. God respons med flera högstadieelever som "hängde" kvar och ville veta mer till kommande arbete de skulle genomföra. De fick med sig material. Skapade inspiration hos lärare som även dom fick med material och verktyg till klassen.

2018-10	Enkäter med mindre experiment	
2018-10-02	Ekonomiprogrammet	Hur gymnasiestudenterna i årskurs tre ser på eftergymnasiala studier, vilka skillnader i studieinriktning finns mellan kvinnliga och manliga studenter och hur påverkar information om könsbundna studieval vilka utbildningar som uppfatta som intressanta? Totalt 153 studenter svarade. Enkäten innehöll ett mindre experiment, vars hypotes falsifierades.
2018-10-04	Vård- och omsorgsprogrammet	
2018-10-05	Teknikprogrammets	
2018-10-10	Samhällsprogrammet	
2018-10-12	Bygg- och anläggningsprogrammet	
2018-10-16	Naturvetenskapliga programmet	
2018-10-11	Inspirationsdagen "Min framtid" arrangeras på Gymnasiet av Campus Västervik.	<p>Projektledare för JiP deltar i publiken när en yrkespanel diskuterar yrkesval och vad de gör på sitt arbete. Yrkesrepresentanter är en kvinnlig polis, kvinnlig HR-chef, kvinnlig låg- och mellanstadielärare, manlig IT-tekniker, kvinnlig projektledare/ forskningsansvarig, kvinnlig rekryterare, kvinnlig sjuksköterska, kvinnlig rymdingenjör. Under eftermiddagen föreläser rapparen Petter.</p> <p>Observation: Bra diskussion om könsdominerade yrkesfält utifrån rymdingenjör (både utbildning och yrke). Inte så mycket mer Jämställdhetsdiskussion. För mycket hets kring att lönen är viktig. Risk att höja/sänka status på vissa av dessa yrken.</p>
2018-10-24	Gruppintervju med studenter på Socialpedagogiska programmet gällande studie- och yrkesval	Skapat diskussion med studenter om normmedvetenhet samt samlat in data för rapporten, vilket behandlar inställning till könsfördelningen i respektive program.
2018-11-13 2018-11-14	Deltagit vid Social Innovation Summit i Malmö.	
2019	Informationsfilm av Carina Kullgren och Anita Beckman, lektorer Högskolan Väst. Något fördjupad kunskap i dialog förs mellan lektorerna. Film på 30 min sprids via hemsida.	Medvetandegör brett, inte bara deltagare i projektet.

2018-01-24 2018-02-08 2018-02-22 2018-03-08 2018-03-19 2018-05-03	Tipsbrev	Enkel kommunikationsväg att medvetandegöra. Deltagare behöver ej söka information själv.
2017-11-06 2017-12-01 2018-01-15	Normkurs för deltagare i Jämställdhetsintegreringsprojektet	En grund- och förförståelse i ämnet. Bygga på kunskap för att sedan kunna medvetandegöra och sprida.
2017-11-22 2018-10-11	Varit deltagare på Framtidsmässan "Min framtid" på Västerviks gymnasium, 2017 och 2018. Lyssnat och observerat med normkritiska ögon på en yrkespanel som beskriver sitt arbete.	Ett sätt att se hur information om yrken och yrkesval förs vidare till ungdomarna. För mycket diskussion om vilket arbete som ger högst lön, samtidigt som ungdomarna fick se kvinnor och män i många olika yrkesroller. "Jag visste inte att det var så få kvinnor som var ingenjörer" – Gymnasieungdom.
Vid nyrekrytering	Introduktion i ämnet samt projektgenomgång för (nya) kollegor för att kunna vara ambassadörer	Genom information och diskussion har medarbetaren möjlighet att föra egen dialog och funderingar kring ämnet. Möjlighet för nya medarbetare att följa med i diskussion med övriga kollegor som redan fått information. "Ambassadörer" på arbetsplatsen.
Regelbundet under projektet	Initiativtagare till gruppmöte med personalen på Campus Västervik gällande genomströmning på programutbildningarna som finns på Campus Västervik.	Synliggör och påbörja diskussion om studentens egna upplevelse. Skapar diskussion m delaktighet, jämställdhet, vad vi kan arbeta med för att genomströmning kan bli bättre.
Regelbundet	Medieexponering/Sociala medier: Västerviks tidningen, artikel om projektet. Sociala medier i form av Campus Västerviks Facebook och Campus Västerviks FoU:s Instagram samt lånat Västerviks kommuns Instagram vid speciella aktiviteter.	När ut brett i hela kommunen samt till de följare som finns på våra sociala medier. Gav resultat i form av "hejarop", förfrågningar om föreläsningar och normvandringar, både av interna medverkande men också externa.

Regelbundet	Skapat samverkan med Vård- och omsorgs-College Kalmar Län och Teknik College Östra Småland, båda arbetar med Jämställdhetsarbete för att öka rekryteringen av båda könen till utbildningar och yrken inom fälten.	Effekt i form av samverkan regelbundet vilket har spridit projektet externt till kontakter projektet inte hade innan. Medvetandegjort brett.
-------------	---	--

Bilaga 3, Enkät om ungdomars studie- och yrkesval

I ett samverkansprojekt mellan Campus Västervik och Högskolan Väst kartlägger Johanna Andersson (projektledare) och Björn Rönnerstrand (forskare) ungdomars studie- och yrkesval. Den enkät som du har framför dig syftar till att bättre förstå faktorer som påverkar ungdomars inställning till högskoleutbildningar och vidare yrkesval.

Dina svar är anonyma. Det är frivilligt att delta.

Enkäten tar mindre än 5 minuter att fylla i.

Tack på förhand!

Johanna Andersson
Projektledare, Campus Västervik
Johanna.a.andersson@vastervik.se

Björn Rönnerstrand
Forskare, Högskolan Väst
bjorn.ronnerstrand@hv.se

Först några frågor om dig

Var god ringa in det svar eller skriv direkt på den streckade linjen

Jag är...

Kvinna Man Annat

Jag är född år.....

Gymnasieår År 1 År 2 År 3

Gymnasieprogram.....

Nu kommer en fråga om din inställning till eftergymnasiala studier

Hur troligt eller otrolighet är det att du kommer att studera på högskola eller universitet efter gymnasiet? Svara på följande skala:

Mycket troligt Ganska troligt Ganska otroligt Mycket otroligt Vet ej

Var god vänd!

Nu ber vi dig läsa lite information om två utbildningsprogram som erbjuds på Högskolan Väst

Socialpedagogiska programmet, 180 hp

Som socialpedagog är du eftertraktad på arbetsmarknaden och i ditt yrke möter du socialt utsatta barn, ungdomar och vuxna inom såväl offentlig som privat sektor. Arbetet sker exempelvis inom skola, boendeformer, institutionsvård, kriminalvård och migration.

Elektroingenjör, elkraft, 180 hp

Elkraft är ett kreativt och spännande område som just nu står inför stora utmaningar i övergången till ett mer hållbart samhälle. Som elkraftsingenjör kommer du att arbeta nära kollegor och kunder i olika projekt, med många interna och externa kontakter.

Nedan presenteras statistik för förstahandsval till de två programmen för år 2015-2018

	HT15		HT16		HT17		HT18	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Socialpedagogiska programmet	545 (84%)	105 (16%)	466 (81%)	112 (19%)	422 (82%)	92 (18%)	341 (80%)	84 (20%)
Elektroingenjör, elkraft	2 (9%)	20 (91%)	4 (13%)	26 (87%)	1 (4%)	22 (96%)	1 (5%)	18 (95%)

Om du skulle välja mellan att läsa Socialpedagogiska programmet eller Elektroingenjör, hur skulle du välja?

Helt klart Socialpedagogiskt program

Helt klart Elektroingenjör

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hur säker är du på ditt val?

Mycket osäker

Mycket säker

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

STORT TACK FÖR DIN MEDVERKAN!

Enkät om ungdomars studie- och yrkesval

I ett samverkansprojekt mellan Campus Västervik och Högskolan Väst kartlägger Johanna Andersson (projektledare) och Björn Rönnerstrand (forskare) ungdomars studie- och yrkesval. Den enkät som du har framför dig syftar till att bättre förstå faktorer som påverkar ungdomars inställning till högskoleutbildningar och vidare yrkesval.

Dina svar är anonyma. Det är frivilligt att delta.

Enkäten tar mindre än 5 minuter att fylla i.

Tack på förhand!

Johanna Andersson
Projektledare, Campus Västervik
Johanna.a.andersson@vastervik.se

Björn Rönnerstrand
Forskare, Högskolan Väst
bjorn.ronnerstrand@hv.se

Först några frågor om dig

Var god ringa in det svar eller skriv direkt på den streckade linjen

Jag är...

Kvinna Man Annat

Jag är född år.....

Gymnasieår År 1 År 2 År 3

Gymnasieprogram.....

Nu kommer en fråga om din inställning till eftergymnasiala studier

Hur troligt eller otrolighet är det att du kommer att studera på högskola eller universitet efter gymnasiet? Svara på följande skala:

Mycket troligt Ganska troligt Ganska otroligt Mycket otroligt Vet ej

Var god vänd!

Nu ber vi dig läsa lite information om två utbildningsprogram som erbjuds på Högskolan Väst

Socialpedagogiska programmet, 180 hp

Som socialpedagog är du eftertraktad på arbetsmarknaden och i ditt yrke möter du socialt utsatta barn, ungdomar och vuxna inom såväl offentlig som privat sektor. Arbetet sker exempelvis inom skola, boendeformer, institutionsvård, kriminalvård och migration.

Elektroingenjör, elkraft, 180 hp

Elkraft är ett kreativt och spännande område som just nu står inför stora utmaningar i övergången till ett mer hållbart samhälle. Som elkraftsingenjör kommer du att arbeta nära kollegor och kunder i olika projekt, med många interna och externa kontakter.

Nedan presenteras statistik för förstahandsval till de två programmen för år 2015-2018

	HT15	HT16	HT17	HT18
Socialpedagogiska programmet	650	578	514	425
Elektroingenjör, elkraft	22	30	23	19

Om du skulle välja mellan att läsa Socialpedagogiska programmet eller Elektroingenjör, hur skulle du välja?

Helt klart Socialpedagogiskt program

Helt klart Elektroingenjör

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hur säker är du på ditt val?

Mycket osäker

Mycket säker

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

STORT TACK FÖR DIN MEDVERKAN!

Bilaga 4, Tipsbrev 1-7

Tipsbrev 1

TIPSBREV TILL DIG SOM ÄR INBJUDEN TILL JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERINGSPROJEKTETS (JiP)

TEMADAG DEN 27 MARS



NORMKRITISKA GLASÖGON

Vi vill att du redan nu ska börja få de **normkritiska glasögon** som en bra start inför ett arbete mot jämställdhetsintegrering både i samhället i stort och i din arbetsmiljö och vardag. Därför kommer här lite tips.



Undrar du över något?
Hör av dig till mig!

JOHANNA ANDERSSON
Projektledare JiP
Telefon: 0490 - 25 41 13
Mejl: johanna.a.andersson
@vastervik.se

**CAMPUS
VÄSTERVIK**

REGION FÖRBUNDET
I KALMAR LÄN

HÖGSKOLAN VÄST

▶ En hemsida som är fängslande på många sätt är **jamstall.nu**. Den fångade vårt intresse direkt här på FoU och gav möjlighet att läsa och upptäcka mer om ämnet. På hemsidan finns tillgång till praktiska exempel och konkreta verktyg för jämställdhetsintegrering.

Jämställ NU

▶ Johanna och Michaela från FoU Campus Västervik kommer att delta på Sveriges största jämställdhetskonferens "Forum Jämställdhet 2018". Konferensen äger rum i Karlstad den 6-7 februari. För mer info <http://forumjamstalldhet.se/>

**FORUM
JÄMSTÄLLDHET
2018**

- ❑ Statistik är ett viktigt verktyg för förändring
<http://www.jamstall.nu/aha-varmland-22242/>
- ❑ Unga tjejer och killar uppmanas gå sin egen väg i studie- och yrkesval
<http://www.jamstall.nu/unga-tjejer-och-killar-uppmanas-ga-sin-egen-vag-studie-och-yrkesval-14686/>
- ❑ Läs mer om de Myndigheter med jämställdhetsuppdrag. Berör det din arbetsplats?
<http://www.jamstall.nu/politik/sveriges-jamstalldhetspolitik/myndigheter-med-jamstalldhetsuppdrag/>
- ❑ "Vad betyder det att män får mer serviceinsatser? Vad betyder det att kvinnor med stora omsorgsbehov inte ansöker om insatser?"
<http://www.jamstall.nu/praktiska-exempel/social-omsorg/for-en-jamstalld-hemtjanst/Hur-tar-vi-tillvara-pa-den-kunskap-som-redan-finns-?Behover-ni-hjalp-med-omvarldsanalys?>

Glöm inte att anmäla dig till
TEMADAGEN senast den 9 mars!

// Johanna

TIPSBREV TILL DIG SOM ÄR INBJUDEN TILL

TEMADAGEN DEN 27 MARS



STATISTIK GÖR DET TYDLIGT!

Det är viktigt att både kvinnor och män finns representerade i högskolan bland studenter, personal och doktorander. I en rapport från UKÄ fastställs att kvinnor och män i stor utsträckning studerar inom skilda ämnen och på olika utbildningar. UKÄ har även gjort en analys av genomströmningen på de tio största Yrkesexamensprogrammen. Läs vidare om antalet kvinnor och män som väljer ett yrkesprogram, vilken ålder är studenten vid nybörjartermin och antalet avhopp som görs under en utbildning.

Läs vidare och se hur fördelningen ser ut i din hemort eller där du läste.

- <http://www.uka.se/download/18.5d85793915901d205f9a852/1487841854015/rapport-2016-10-14-kvinnor-och-man-i-hogskolan.pdf>
- <http://www.uka.se/download/18.2b48d4bc15ec792491a331e/1507896110834/rapport-2017-10-12-tidiga-avhopp-fran-hogskolan.pdf>

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Så lyder det övergripande målet för jämställdhetspolitiken. Med hjälp av fakta och statistik kan man följa kvinnor och mäns villkor inom många olika områden. "Lathund om jämställdhet" gavs ut för första gången 1984 och ges nu ut vartannat år. I senaste upplagan från 2016 finns, liksom tidigare, lättillgängliga tabeller och diagram med aktuell statistik. Länk till publikation 2016 finns nedan samt en kortare text av publikationen.

- <https://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Publiceringskalender/Visa-detaljerad-information/?publojbid=27674>
- <https://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Levnadsforhallanden/Jamstalldhet/Jamstalldhetsstatistik/12252/12259/Behallare-for-Press/406481/>

Värmland vill visa fakta och statistik och skapa mer AHA. De har gjort en snygg sida med tydlig statistik över makt, ledarskap, arbete, pengar, utbildning och föräldraledighet. Se här: <http://ahavarmland.se/>

På genus.se kan du läsa mer om könsstereotypa val till gymnasiet. <https://www.genus.se/kunskap-om-genus/fordjupning-skola/utbildningsval/>

Under hösten kom nyheten att all statistik från myndigheter blir könsuppdelad. Läs mer här: <http://www.jamstall.nu/nu-blir-all-statistik-fran-myndigheter-konsuppdelad-23958/>

Undrar du över något? Hör av dig till mig!
JOHANNA ANDERSSON Projektledare JIP
Telefon: 0490 - 25 41 13
Mejl: johanna.a.andersson@vastervik.se

REGIONFÖRBUNDET
VÄSTRA
VÄSTRA

HÖGSKOLAN VÄST

CAMPUS
VÄSTERVIK

TIPSBREV TILL DIG SOM ÄR INBJUDEN TILL

TEMADAGEN DEN 27 MARS



Könsnormer i bildspråket

Statens medieråd har tagit fram ett omfattande material om osynliga strukturer i bildspråket. Jamstall.nu har lagt in materialet i sin verktygslåda gällande utbildningsmaterial. Se hit ► <http://www.jamstall.nu/nytt-utbildningsmaterial-om-konsnormer-i-bildspraket-24525/>

En del i Jämställdhetsintegrering är att se över den egna verksamhetens kommunikation och information, den ska både vara jämställd och normkritisk. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor har själva granskat sitt eget material för att ge ungdomar en korrekt skildring av samhället. "Genom vårt material påverkar vi både hur ungdomar uppfattas och hur ungdomar uppfattar samhället. De håller på att forma sin syn på världen och då ska inte vi ge en falsk bild eller sprida stereotyper".

Läs mer på [jamstall.nu](http://www.jamstall.nu/praktiska-exempel/social-omsorg/mucf-vill-ge-ungdomar-en-korrekt-skildring-av-samhallet/) ► <http://www.jamstall.nu/praktiska-exempel/social-omsorg/mucf-vill-ge-ungdomar-en-korrekt-skildring-av-samhallet/>

Myndighetens
bildspråk
påverkar!

BILDHANDBOK MED BRA OCH DÅLIGA EXEMPEL PÅ GENUSTÄNK

Tomas "Genusfotografen" Gunnarsson har tagit fram bildhandboken "Bilder som förändrar världen" för Gävle kommun, som inspirerar till normmedvetna val vid beställningar av bilder och utformning av texter. Boken förklarar också vad genus, normer och inkludering är för något och ger dig tips på hur du kan tänka och vad du kan göra med din kommunikation. Boken beskriver också bra och dåliga exempel på genus i bildspråket som visas i media.

► <http://www.genusfotografen.se/?p=7305>



Som grädde på moset har vi lyckats boka in Genusfotografen i vår, vilket vi är otroligt glada för. Vi har själva sett och lyssnat på Genusfortrafen vid ett tidigare tillfälle och blivit inspirerade och motiverade gällande förändring av bildspråket.

Den 24 april kl.08:30-12:00 kommer han till Campus Västervik för föreläsning och Workshop. Du som är inbjuden till Temadagen den 27 mars har då möjlighet att fördjupa dig mer och bygga på din kunskap inom ämnet.

KOM IHÅG ATT ANMÄLA DIG TILL BÅDA DAGARNA!

FÖR ANMÄLAN OCH
FRÅGOR:
JOHANNA ANDERSSON
Telefon: 0490 - 25 41 13
Mejl: johanna.a.andersson@vastervik.se

TIPSBREV TILL DIG SOM ÄR INBJUDEN TILL

TEMADAGEN DEN 27 MARS



► Nu är det nedräkning till TEMADAGEN...
Sista anmälningsdag är på fredag 9/3!

Könsbundna studieval innebär att kvinnor och män i stor utsträckning studerar inom skilda ämnesområden och därmed väljer olika yrkesinriktningar. Könsuppdelningar leder inte bara till att kvinnor och män får olika förutsättningar och möjligheter i sina professionella och privata liv, utan skapar också stora kompetensförsörjningsutmaningar för företag och organisationer.

Visste du att...

... mellan åren 2011 och 2016 tog **183 kvinnor** och **42 män** examen från Socialpedagogiska programmet på Högskolan Väst

... mellan åren 2011 och 2016 tog **11 kvinnor** och **72 män** examen från Ingenjörsprogrammet på Högskolan Väst

... sett till hela arbetsmarknaden i Sverige har **kvinnor**, när alla löner är uppräknade till heltid, **87 procent** av **mäns** lön.

... av Västerviks kommuns heltidsanställda tjänar **mannen 665 kr** (medianvärde) mer än **kvinnan** per månad. I hela riket är lönegapet **461 kr** per månad mellan mannen och kvinnan.

... det går att genomföra jämställd snöröjning?

SE HÄR ► <https://www.youtube.com/watch?v=BANd8pyRfz0>

FÖR ANMÄLAN OCH
FRÅGOR:
JOHANNA ANDERSSON
Telefon: 0490 - 25 41 13
Mejl: johanna.a.andersson
@vastervik.se

TEMADAGEN DEN 27 MARS

Du har anmält dig till TEMADAGEN på Campus Västervik och vi ser fram emot hur vi tillsammans kan skapa inkluderande miljöer för våra studenter och blivande medarbetare.

Det kommer bland annat att handla om hur vi kan bredda bilden av våra utbildningsprogram och yrken i Västervik, genom att utveckla rekrytering, marknadsföring och bemötande i utbildningar och på arbetsplatser utifrån ett normmedvetet perspektiv.

Med oss under dagen kommer Carina Kullgren (FD i etnologi och Lektor i kulturvetenskap vid Högskolan Väst) och Anita Beckman (Etnolog och lektor i kulturvetenskap på Högskolan Väst) vara. Klicka på länken för att höra deras hälsning till just dig som kommer att vara på plats denna dag

 https://play.hv.se/media/t/1_1tpkbgzc



Anita Beckman



Carina Kullgren



Johanna Andersson

TIPSBREV



TACK till alla er som deltog på Temadagen den 27/3. En inspirerande heldag med föreläsningar varvat med övningar. Bilden nedan visar den tavla där vi fritt fick utagera vår kreativitet och inspiration gällande tankar, känslor och utmaningar gällande Jämställdhet, normer och inkludering. Tavlan hänger hos oss på FoU. Kom gärna förbi och se resultatet!



KALMAR LÄN ARBETAR NU AKTIVT MED JÄMSTÄLLDHETSARBETE

Besök hemsidan www.ettjamstalltkalmarlan.nu Länsstyrelsen i Kalmar län har där samlat information om det aktuella läget i regionen gällande Jämställdhetsarbete, det finns många matnyttiga länkar och verktyg. De har även en blogg som är intressant att följa utifrån Jämställdhetsarbetet i vårt län. Jämställdhetsintegreringsstrategin är strukturerad utifrån de Jämställdhetspolitiska målen men har sedan arbetats ner till regionala mål för vårt län.

Länsstyrelsen uppmanar kommuner, verksamheter, myndigheter, föreningar som arbetar aktivt med Jämställdhetsarbete att de ska ansluta sig till Länsstyrelsen strategi. En strategi för ett jämställt Kalmar län. FoU Campus Västervik har i veckan anslutit sig. Och vi ser nu fram emot en samverkan med Länsstyrelsen och andra aktörer för att arbeta aktivt och strategiskt med de regionala målen.

Återigen, tack!

Johanna

johanna.a.andersson@vastervik.se
0490-25 41 13

TIPSBREV TILL DIG SOM INTE FÅR NOG AV NY KUNSKAP

#7 Jämställdhetsintegreringsprojektet



Hösten har dragit igång med full fart. Vi har precis genomfört ett seminarium med fokus på granskning av bild och text ur ett normkritiskt perspektiv. Under hösten kommer gruppintervjuer med studenter att göras samt ett bild- och textexperiment kommer att genomföras med skolelever som ska avsluta sina grundskolestudier och påbörja vidare studier alternativt ett yrkesliv.

► **Länsstyrelsen Kalmar Län** - Att följa Länsstyrelsens arbete i Jämställdhetsfrågan är en viktig del i vårt dagliga arbete. Ett tips för att kunna hålla sig uppdaterad är att följa det nyhetsbrev som Länsstyrelsen i Kalmar skickar ut regelbundet. Brevet skickas ut digitalt av Helen Nilsson som arbetar som särskilt sakkunnig gällande Jämställdhet och är utvecklingsledare för mänskliga rättigheter. Tips, nyheter och händelser som finns både regionalt i länet men även rikstäckande. Är du intresserad? Skicka din E-post till ► helen.e.nilsson@lansstyrelsen.se. Följ gärna www.ettjamstalltkalmarlan.nu och Länsstyrelsens blogg **GenderEQ-bloggen**. Liten skrytfaktor är att på Bloggen finns ett inlägg där Campus Västervik FoU finns nämnt där vi presenterar våra projekt inom ämnet samt att bild finns på vår supersnygga tavla som vi skapade tillsammans på Temadagen den 27 mars!

► Sveriges största konferens om Jämställdhet, **Forum Jämställdhet**, anordnades i februari i Karlstad, vi var på plats och fick ta del av mängder med bra föreläsningar och workshops. Vi fick med oss mycket verktyg och inspiration hem till vårt arbete med Jämställdhetsfrågor. I januari 2019 är det dags igen, då är Luleå arrangör. Och redan nu vet vi att år 2020 är Jönköping årets värdstad och då kommer vi att vara på plats. Läs mer på <http://forumjamstalldhet.se/>. Och hoppas vi ses i Jönköping år 2020!

► Fredagen den 28 september är du välkommen till Campus Västervik. Då är det **ForskarFredag** över hela Sverige och vi passar självklart på att visa upp vår verksamhet och våra pågående projekt och våra precis färskaste rapporter som anlänt. Du har då möjlighet att möta mig och mina kollegor som arbetar med forskning och utbildning. Välkomna!

PÅ GÅNG!



Välkommen att sprida tipsbrevet i dina nätverk!

HÖR GÄRNA AV DIG MED FRÅGOR:
JOHANNA ANDERSSON
Telefon: 0490 - 25 41 13
Mejl: johanna.a.andersson@vastervik.se
[@vastervik.se](https://www.instagram.com/vastervik.se)

Daniel Holm, statsvetare och sociolog, arbetar som projektledare vid Campus Västervik. Huvudsakligt forskningsintresse berör den rent diskursiva interaktionen mellan individ och samhälle, dess strukturer och normer, samt förändringsarbetet däremellan genom målsättning och styrningstekniker. Daniel har tidigare skrivit om jämställdhetsintegreringsarbetet inom Regeringskansliet (2016), samt hur JiHU som policy renderar styrning utifrån politisk vision (2017). Daniel arbetar för tillfället med ett forskningsprojekt om barn och unga i ekonomisk utsatthet och deras förståelse för försörjningsstöd som policy.



Johanna Andersson, fil. kand. i socialt arbete med inriktning socialpedagogik. Arbetar som projektledare i den forsknings- och utvecklingsmiljö som finns vid Campus Västervik, med syfte att knyta lokala behov till akademien.



Björn Rönnerstrand, fil dr. i statsvetenskap och forskare på SOM-institutet vid Göteborgs universitet. Forskningsområdet behandlar styrning för kollektivt agerande i storskaliga samhällsproblem, med särskild fokus på tillämpning inom folkhälsoområdet. Mellanmänniskt förtroende och förtroende för politiska institutioner och myndigheter.



Jämställdhetsintegrering är det verktyg som avses användas för att uppnå Sveriges nationella jämställdhetspolitiska mål, varav ett av dessa delmål avser jämställd utbildning. Vid såväl gymnasieeval som högskoleutbildningar syns tydlig segregering mellan könen vilket hämmar såväl den individuella utvecklingen som den samhällsekonomiska eftersom det i framtiden leder till en lika könssegregerad arbetsmarknad som utbildning. Likaså ett cementerande av redan rådande könsnormer.

Med målsättningen att kunna påverka detta till en mindre könssegregerad, och mer jämställd, utbildning enligt jämställdhetspolitisk målsättning, åsyftar det projekt som denna rapport avhandlar att arbeta intervenserande för att på sikt bryta könsbundna studieeval och förbättra genomströmningen vid socialpedagogiska program och elektroingenjörprogrammet vid Högskolan Väst. Genom att medvetandegöra, förklara och hantera könsbundna studieeval var projektets målsättning att skapa hållbara strukturer som främjar jämställdhet inom högre utbildning.



www.campusvastervik.se
campus@vastervik.se