

Jämställd utbildning





Stödmaterial för arbetet med jämställdhet

Den som verkar inom konst- och kulturutbildningar ska särskilt främja jämställdhet mellan könen. Det är ett krav i förordningen (2013:871) och även ett viktigt kvalitetskriterium. Myndigheten vet också av erfarenhet att arbetet med jämställdhet skapar goda förutsättningar för att fylla utbildningsplatserna.

Arbete med jämställdhet mellan könen är ett långsiktigt arbete, där flera insatser över tid kan ge effekt. Genom att arbeta med jämställdhet öppnas fler möjligheter för människor att antas till och studera på konst- och kulturutbildningar.

Detta material är tänkt att fungera som ett stöd. Det ger information om regelverk, myndighetens definitioner av begrepp inom området och innehåller tips och exempel på hur ni kan arbeta med frågorna i er verksamhet.

Regeringens jämställdhetspolitik

Det övergripande målet för den svenska jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Utifrån det övergripande målet finns sex delmål. Myndigheten för yrkeshögskolan arbetar särskilt med delmålet *jämställd utbildning*.

De andra fem delmålen är:

- Jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- Jämställd hälsa
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

TIPS! Kanske kan ni som utbildningsanordnare, ledningsgrupp eller styrelse hitta sätt att bidra även till andra jämställdhetspolitiska mål än bara jämställd utbildning? Läs mer om regeringens jämställdhetspolitiska mål på regeringens webbsida.

Regeringens strategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen är jämställdhetsintegrering. Det innebär att beslut inom alla politikområden och på alla nivåer ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv och att detta ska integreras i respektive myndighets verksamhet.

Myndigheten för yrkeshögskolans arbete med jämställdhet

För att uppnå jämställd utbildning arbetar myndigheten utifrån en effektkedja i tre steg, enligt illustrationen nedan. Vi kravställer och stödjer utbildningsanordnarna i deras arbete med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i sina verksamheter.

Kravställandet handlar om att myndigheten granskar varje ansökan om att få statligt stöd för en specifik utbildning och varje ansökan om att få ingå i utbildningsformen konst- och kulturutbildningar, genomför tillsyn och kvalitetsgranskar pågående utbildningar.

Ett led i vårt stödjande arbete är just detta stödmaterial, som är en vägledning för utbildningsanordnarna i deras arbete med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i sina utbildningar.



Regelverket

för konst- och kulturutbildningar

De som verkar inom de utbildningsformer som myndigheten ansvarar för behöver förhålla sig till gällande regleringar.

I förordningen (2013:871) om stöd för konst- och kulturutbildningar och vissa andra utbildningar står bland annat att utbildningen ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar.

Var och en som verkar inom utbildningen ska främja aktning för varje människas egenvärde samt respekt för de mänskliga rättigheterna och vår gemensamma miljö.

Den som verkar inom utbildningen ska särskilt främja jämställdhet mellan könen och aktivt motverka alla former av kränkande behandling.

Kvalitets- granskning

av konst- och kulturutbildningar

Myndigheten har i uppdrag att granska kvaliteten i de utbildningar som vi har beviljat. Utbildningarna granskas av utredare med kunskap om och erfarenhet av konst- och kulturutbildningar. Syftet är kontinuerlig utveckling och kvalitetshöjning i utbildningarna.

Konst- och kulturutbildningar kvalitetsgranskas utifrån nio fastställda kvalitetskriterier, varav tre är aktuella när det gäller jämställdhet. Kvalitetskriterierna är formulerade som beskrivningar av "idealtillstånd", det vill säga vad som ska eftersträvas och nås.

KVALITETSKRITERIUM:

Utbildningsanordnaren bedriver arbete med breddad rekrytering och mångfald

Utbildningsanordnaren eftersträvar att sökande till utbildningen har olika bakgrund på ett sätt som återspeglar befolkningen i stort. Aktiva insatser görs för att attrahera sökande från underrepresenterade grupper. Tillträdesprocessen begränsar inte möjligheterna för sökande ur underrepresenterande grupper. Utbildningens genomförande tar vara på olika perspektiv och strävar efter lika möjligheter för alla att fullfölja utbildningen.

Utbildningen genomförs med hänsyn till hållbar utveckling

I utbildningens genomförande tas hänsyn till att utveckling som tillgodoser dagens behov inte ska äventyra kommande generationers möjligheter att tillgodose sina behov. Flera olika dimensioner kan beaktas, t ex social hållbarhet, ekologisk hållbarhet, ekonomisk hållbarhet och kulturell hållbarhet. Utbildningsanordnaren har en väl förankrad strategi för hur man arbetar med för utbildningen relevanta hållbarhetsaspekter.

Utbildningsanordnaren bedriver arbete för att särskilt främja jämställdhet

I utbildningens genomförande främjas särskilt jämställdhet mellan könsidentiteter genom bred medvetenhet om och aktivt arbete med för utbildningen relevanta jämställdhetsaspekter.

Definitioner av begrepp inom området

Här definieras vanliga begrepp som myndigheten använder i arbetet med jämställdhet.

Jämställdhet

Jämställdhet mellan könen kan förstås på två sätt, dels ur en kvalitativ aspekt, dels ur en kvantitativ aspekt. Den kvalitativa jämställdheten mellan könen handlar om att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet. Att kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden i samhället.

Den kvantitativa jämställdheten mellan könen handlar om att fördelningen av kvinnor och män i studerandegruppen, bland utbildare och i ledningsgruppen eller styrelsen är jämn. Definitionen av jämn könsfördelning är om fördelningen av kvinnor och män är inom spannet 40 procent till 60 procent. Med andra ord – om andelen kvinnor eller män i studerandegruppen är mer än 60 procent, är könsfördelningen ojämn.

TIPS! Könsfördelningen bland studerande inom konst- och kulturutbildningar 2019 var totalt 75 procent kvinnor och 25 procent män. Hur är könsfördelningen i er utbildning – och hur har den utvecklats genom åren?

Jämlikhet

Jämlikhet är ett vidare begrepp än jämställdhet. Det avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår ifrån att alla människor har lika värde oavsett exempelvis kön, etnicitet, religion och social tillhörighet.

Värdegrund

Värdegrund är ett samlingsbegrepp för olika frågor som rör etik, moral, relationer och demokrati. Det är vanligt att enskilda skolor formulerar en egen värdegrund, som kan utgöras av etiska regler och riktlinjer om exempelvis jämställdhet, mångfald, miljö och uppträdande.

TIPS! Har de studerande varit involverade i att ta fram er värdegrund? Det är bra att tänka på att värdegrunden ska vara känd och accepterad bland dem som ska tillämpa den – såväl lärare som studerande, skolläda och annan personal i utbildningsmiljön. Det gäller även om värdegrunden är framtagen och beslutad av skolans ledningsgrupp eller styrelse.



Likabehandling

Studerande ska bemötas och behandlas utifrån sina förutsättningar vilket innebär att de får lika rättigheter och möjligheter. Det kan till exempel handla om att vissa studerande får särskilt pedagogiskt stöd för att hamna i en jämförbar situation med övriga studerande.

Kränkande behandling

Kränkande behandling är handlingar som upplevs som kränkande av den eller de som utsätts för dem. Handlingarna kan medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen. Det kan handla om kommentarer, gester eller utfrysning. Det kan även vara kommentarer med sexuella anspelningar, ovälkomna komplimanger eller inbjudningar.

Diskriminering

Det finns sju diskrimineringsgrunder som omfattas av diskrimineringslagen (2008:567). Med diskriminering avses direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier eller instruktioner att diskriminera.

Att motverka diskriminering är ett arbete som måste göras kontinuerligt. Arbetet förutsätter att det görs aktiva åtgärder för att ingen studerande eller annan som är involverad i utbildningen ska utsättas för diskriminering och att det finns rutiner om detta ändå skulle ske.

TIPS! Arbetet för att motverka diskriminering bör genomföras i återkommande faser av undersökning, analys, åtgärd och uppföljning.

Diskrimineringsgrunderna är:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Intersektionell analys

Intersektionell analys är en metod som används för att synliggöra hur olika diskrimineringsgrunder samspelar och i vissa fall förstärker varandra. En allmänt accepterad syn inom arbete med jämställdhet är ”alltid kön – men aldrig bara kön”. Devisen bygger på kunskapen om att gruppen kvinnor och gruppen män inte är två homogena grupper.

Förslagsvis används en intersektionell analys i konst- och kulturutbildningar när sammansättningen av sökande analyseras. Eller när sammansättningen av antagna studerande analyseras. Exempel på diskrimineringsgrunder att inkludera i en sådan analys är kön och ålder. Men även andra makt-faktorer eller särskiljande faktorer kan inkluderas. Till exempel den sökandes eller studerandes tidigare utbildning, yrkeserfarenhet eller konstnärliga/kulturella erfarenheter.

TIPS! Alltid kön – men aldrig bara kön.

En intersektionell analys av kön och ålder genomförs i två steg. Börja med att räkna antal kvinnor respektive antal män samt procentfördelningen mellan könen. Räkna därefter ut medelåldern i gruppen kvinnor respektive gruppen män.

Kanske framstår mönster i form av att kvinnorna som söker generellt är yngre än männen som söker till utbildningen. Resultatet av en intersektionell analys hjälper till att göra åtgärderna mer träffsäkra. Om kvinnorna som söker generellt är yngre än männen kan ni fundera på om er marknadsföring av utbildningen har nått gruppen äldre kvinnor. Om inte kan ni fundera på hur ni ska gå till väga för att nå den grupp som inte söker sig till utbildningen. Med andra ord, hur ni kan bredda rekryteringen till utbildningen.

Breddad rekrytering

Breddad rekrytering innebär att rekrytera studerande från underrepresenterade grupper till utbildningarna. Med andra ord att rekrytera studerande från grupper som vanligtvis inte söker sig till utbildningen. Det handlar bland annat om att bidra till att bryta könsbundna utbildnings- och yrkesval eller att nå studerande med annan utbildningsbakgrund eller annan bakgrund i andra avseenden.

Vilka grupper som är underrepresenterade kan variera beroende på vilken typ av utbildning det handlar om. Det kan också skilja sig mellan olika utbildningar med samma ämnesinriktning.

Breddat deltagande

Breddat deltagande innebär att skapa förutsättningar för att fler studerande ska kunna och vilja genomföra och fullfölja utbildningen. Det handlar till exempel om att göra studiemiljön inkluderande och tillåtande och att skapa en känsla av tillhörighet och sammanhållning i studerandegruppen. Det handlar även om att undervisa tillgängligt eller att ge stödinsatser som särskilt pedagogiskt stöd till studerande som behöver det.

Tips och vägledning

i arbetet med jämställd utbildning



Innan utbildningen startar – breddad rekrytering

Här finns exempel och tips på hur ni som utbildningsanordnare kan arbeta med jämställdhet. Exempelen kan fungera som stöd. Det är ni som bäst kan bedöma vilka exempel som är användbara och ger störst effekt i just er utbildning.

Antagning

Det är bra om utbildningsanordnaren tillsammans med ledningsgruppen eller styrelsen kartlägger och analyserar utbildningens tidigare sökande och antagna inför den kommande rekryteringen av studerande. När man vet vilka som söker till utbildningen och hur de har fått information om utbildningen, kan man vidga exponering, upptagningsområde och intresset genom att bland annat synas i andra kanaler.

Några frågor att utgå ifrån kan vara:

- Hur har sammansättningen av såväl sökande som antagna tidigare sett ut? Exempelvis kön och ålder.
- Finns det några mönster och vad kan de bero på?
- Vilka grupper söker inte, alternativt antas inte, till utbildningen?

TIPS! För att veta de sökandes bakgrund kan det finnas anledning att se över vilka frågor som ställs i samband med ansökan till utbildningen. Exempelvis: Hur fick de information om utbildningen? Har de tidigare utbildningsbakgrund? Yrkesbakgrund? Vilka gymnasieprogram har de gått?

Information

Se över texter på webbplatsen och i marknadsföringen. Fundera över hur utbildningen och den eventuella yrkesrollen, arbetslivet och vidare högskolestudier inom området beskrivs. Vilka kompetenser synliggörs?

Det kan vara betydelsefullt att fundera över ordval och benämningar – till exempel på utbildningens namn, kurser som ingår, högskolestudier som utbildningen förbereder för eller kompetenser som uppnås. Se även över vilka bilder ni väljer att marknadsföra utbildningen med – undvik att bilderna be-

fäster stereotyper. Syftet med detta är att så många som möjligt som tar del av informationen ska känna sig inkluderade.

TIPS! Se även över text och eventuella bilder för din utbildning på konstkulturutbildning.se

Tänk på representationen om ni uppmärksammar tidigare studerande i er marknadsföring, till exempel genom intervjuer med text och bild. Välj gärna studerande från underrepresenterade grupper. Intervjuerna kan handla om hur de studerande upplevde utbildningen och om deras erfarenheter efter utbildningen.

Ett annat tips är att anordna riktade informationsträffar för underrepresenterade grupper. Vid träffarna kan studerande från utbildningen medverka och berätta om sina erfarenheter. Det är även ett tillfälle för lärare, styrelsen eller ledningsgruppen att berätta om utbildningen och de möjligheter som utbildningen ger.

Behörighet och urval

Se över er webbplats så att informationen är tydlig när det gäller vägarna in till utbildningen. Se även över informationen så att det tydligt framgår vilka behörighetsgrunder och vilka metoder som användas vid eventuellt urval bland behöriga sökande till utbildningen.

Ledningsgrupp/styrelse

Om antalet sökande till utbildningen är begränsat kan styrelsen/ledningsgruppen, eller någon annan som är involverad i utbildningen, kontakta behöriga sökande eller alla sökande – för att informera om utbildningen och motivera presumtiva studerande.

TIPS! Ni kan ringa till behöriga sökande för att svara på eventuella frågor, få dem mer intresserade och motivera dem till att tacka ja till sin utbildningsplats.

Bedömer ni att det innebär en för stor arbetsinsats kan en speciell insats göras riktad mot det underrepresenterade könet eller studerande som vanligtvis inte söker sig till utbildningen för att bredda rekryteringen. Ledningsgruppen/styrelsen har även en viktig roll i att tydliggöra och beskriva olika möjligheter efter utbildningen.

Undervisningsmaterial

Granska det undervisningsmaterial som används i utbildningen utifrån ett jämställdhets- och normkritiskt perspektiv. Med normkritik menas att synliggöra och problematisera normer som utgör föreställningar om hur en människa bör vara, leva och agera.

Involvera gärna de studerande i de normkritiska diskussionerna. Exempel på normkritiska frågor att ställa:

- Vilka exempel och verk lyfts fram och används i undervisningen?
- Vilka förebilder och enskilda konstnärer och kreatörer lyfts fram? Lyfts vissa grupper fram men inte andra?
- Vilka upphovspersoner har skrivit litteraturen som används, gjort manuset, skapat konsten, formen etc? Kön, ålder med mera.
- Ges utrymme i undervisningen att diskutera eventuella stereotypa könsroller i kultur- och arbetslivet, i de fall det är aktuellt?

Under utbildningen – breddat deltagande

Målsättning

Utbildningsanordnaren och ledningsgruppen eller styrelsen bör sätta upp en egen målsättning för arbetet med jämställdhet. Hit hör även den kvantitativa könssammansättningen bland studerande, lärare, ledningsgrupp eller styrelse.

Bestäm tillsammans vad ni vill uppnå på detta område och varför. Målen kan vara av både mätbar och visionär karaktär. En målsättning gör det möjligt för er att följa upp och utvärdera genomförda insatser. Inkludera gärna de studerande i detta arbete.

Likabehandlingsplan

Säkerställ att ni har en likabehandlingsplan eller liknande som omfattar jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsfrågor. Det är viktigt att planen implementeras och är levande i den dagliga verksamheten och är känd av de som är involverade i utbildningen.

Att aktivt och regelbundet arbeta med likabehandlingsplanen och de områden den omfattar bidrar till att utveckla verksamheten.

TIPS! Anordna gärna workshops för att få likabehandlingsplanen närvarande och levande i vardagen bland de studerande. Det är bra att tänka på att den ska vara accepterad bland dem som ska tillämpa den.



Lokalerna

Analysera era lokaler och fundera över om det kan finnas platser som kan upplevas som otrygga för någon. Exempelvis om ni har benämningar på rum eller andra delar av lokalerna, fundera över om benämningarna skickar signaler som inte stämmer överens med till exempel mångfalds- och jämställdhetssträvandena.

I de fall omklädningsrum finns, se till att det finns möjlighet att byta om för både kvinnor och män. Vissa anordnare har bedömt att det finns behov av könsneutralt omklädningsrum och har därför ordnat det.

Tillhörighet

För att skapa en känsla av tillhörighet och samhörighet är det en god idé att i början av utbildningen arbeta med att skapa en bra sammanhållning i studerandegruppen. Ett annat tips är att skapa nätverk mellan studerande från olika utbildningsomgångar eller från liknande utbildningar. För att skapa en god miljö och ett tillåtande klimat rekommenderas att likabehandlingsplanen konkretiseras av och i den enskilda gruppen. Till exempel kan de studerande få diskutera och komma överens om vilket bemötande, tilltal och språkbruk som ska användas.

På vilket sätt involveras de studerande i det kontinuerliga arbetsmiljöarbetet? Finns utrymme för studerande att ta upp frågor och synpunkter kopplat till likabehandlingsplanen och arbetsmiljön?

TIPS! Ta hjälp av de studerande och deras synpunkter för att revidera och utveckla arbetet med dessa frågor kontinuerligt.

Praktiska moment

Använd er av både manliga och kvinnliga handledare under praktik eller praktiskt arbete och övningar om ni har möjlighet. Säkerställ att det vid behov finns arbetskläder, skor, skyddsutrustning och annan eventuell utrustning som passar människor i olika storlekar och former.

Om ni bedriver handledarutbildning bör ni inkludera ett avsnitt om bemötande, tilltal och språkbruk – det vill säga integrera ett jämställdhetsperspektiv även i handledarutbildningen.

Mentorer

I vissa utbildningar används mentorer från kultur- och arbetslivet för att vägleda, inspirera och stötta studerande inför den kommande yrkesrollen eller vidare studierna. Mentorerna fungerar ofta som förebilder för de studerande. I utbildningar som leder till traditionellt kvinno- eller mansdominerade yrkesroller eller i studerandegrupper som har en homogen sammansättning kan det vara klokt att använda mentorer av det underrepresenterade könet. Det kan till exempel handla om en kvinnlig studerande i en mansdominerad utbildning som får en yrkesverksam kvinnlig mentor, eller tvärtom.

För dig som vill ha fler tips och infallsvinklar på hur man kan arbeta med ett jämställt perspektiv i kommunikation och marknadsföring – besök myh.se och titta på avsnittet om marknadsföring av konst- och kulturutbildningar.

Checklista

för arbetet med jämställd utbildning

- Kartlägg och analysera de sökandes och de studerandes erfarenheter och bakgrund.
- Arbeta med breddad rekrytering till utbildningen. Breddningen görs utifrån hur sammansättningen av de sökande och studerande ser ut.
- Ta fram en målsättning för arbetet med jämställdhet.
- Säkerställ att ni har en likabehandlingsplan eller liknande, som är accepterad av de som är involverade i utbildningen.
- Analysera lokalerna och undervisningsmaterialet ur ett jämställdhets- och normkritiskt perspektiv.
- Arbeta aktivt för att skapa sammanhållning och en känsla av tillhörighet bland de studerande.
- Se över könssammansättningen av lärare, mentorer och handledare. Om det är möjligt – använd personer av det underrepresenterade könet.

Rätt kompetens i rätt tid.



Myndigheten för yrkeshögskolan

Box 145 | 721 05 Västerås | myh.se