

Jämställd utbildning



**Ett stödmaterial för arbetet med
jämställdhet inom yrkeshögskolan**



Stödmaterial för arbetet med jämställdhet inom yrkeshögskolan

Den som verkar inom yrkeshögskolan ska särskilt främja jämställdhet mellan könen och bidra till att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval. Det är ett krav i lagen (2009:128) om yrkeshögskolan och även en viktig kvalitetsaspekt. 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 yrkeshögskolan.

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 sex delmålen är:

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

Regeringens strategi för att Sverige ska 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.

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

Myndigheten för yrkeshögskolans arbete med jämställdhet

För att bidra till att uppnå det jämställdhetspolitiska målet jämställd utbildning arbetar myndigheten utifrån en effekt-kedja i tre steg. I det första steget arbetar myndigheten med att kravställa, stödja, granska och följa upp utbildningsan-ordnarnas arbete med att integrera ett jämställdhetsperspek-tiv i sina verksamheter. Jämställdhetsperspektivet finns med från ansökan om att ingå i yrkeshögskolan till myndighetens uppföljning av utbildningarnas resultat – och myndigheten använder det som ett särskilt kriterium vid kvalitetsgransk-ning och tillsyn.

I nästa steg integrerar enskilda utbildningsanordnare ett jäm-ställdhetsperspektiv i sina verksamheter. Myndighetens ar-bete, tillsammans med det arbete som bedrivs i enskilda utbildningar, ska bidra till att det jämställdhetspolitiska målet om jämställd utbildning (sista steget) blir uppfyllt.

Bilden nedan visar att myndigheten inte ensam kan bidra till det jämställdhetspolitiska målet *jämställd utbildning*

– måloppfyllelsen beror på det viktiga arbetet som utbild-ningsanordnarna gör med att integrera ett jämställdhetsper-spektiv i enskilda utbildningar inom yrkeshögskolan.

Så här definierar myndigheten jämställd utbildning

Jämställdhet mellan könen kan förstås på två sätt, dels ur en kvalitativ aspekt, dels ur en kvantitativ aspekt. *Jämställd utbildning* ur ett kvalitativt perspektiv handlar om att kvin-nor och män har samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

Jämställd utbildning ur en kvantitativ aspekt handlar om att könsfördelningen bland antagna och examinerade i yrkes-högskolan är jämn. Med jämn könsfördelning menas att för-delningen av kvinnor och män är inom spannet 40 procent till 60 procent. Med andra ord – om andelen av kvinnor eller män i studerandegruppen är mer än 60 procent är könsför-delningen ojämn.

Myndigheten
för yrkeshögskolan

Utbildningar inom
Yrkeshögskolan

Jämställd utbildning

Regelverket

för utbildningar inom yrkeshögskolan

Enligt lagen (2009:128) om yrkeshögskolan ska den som verkar inom yrkeshögskolan främja jämställdhet mellan könen och aktivt motverka alla former av kränkande behandling. Utbildningarna ska bidra till att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval och vara öppna för alla som uppfyller behörighetsvillkoren för utbildningen.

Kvalitets- granskning

av yrkeshögskoleutbildningar

Myndigheten har i uppdrag att granska kvaliteten i pågående utbildningar inom yrkeshögskolan. Syftet är kontinuerlig utveckling och kvalitetshöjning i utbildningarna – från start till slut.

Utbildningar inom yrkeshögskolan kvalitetsgranskas utifrån tolv fastställda kvalitetskriterier, varav framför allt ett belyser jämställdhet. Kvalitetskriteriet är formulerat som en beskrivning av ett "idealtillstånd", det vill säga vad som ska eftersträvas och nås.

KVALITETSKRITERIUM JÄMSTÄLLDHET:

- ⊙ Utbildningsanordnaren har ett värdegrundsarbete som utgår från mångfald, likabehandling och jämställdhet mellan könen.
- ⊙ Utbildningsanordnaren ser till att värdegrundsarbetet integreras i utbildningens alla delar och att värdegrunden förankras hos de som är inblandade i utbildningen. Utbildningsanordnaren gör insatser utifrån värdegrunden, så att studerande inte utsätts för diskriminering eller kränkande behandling.
- ⊙ Utbildningsanordnaren arbetar aktivt för att främja jämställdhet mellan könen och bidrar till att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval. Utbildningsanordnaren arbetar aktivt med breddad rekrytering, breddat deltagande och breddat mottagande som utgår från mångfald, likabehandling och jämställdhet mellan könen.



Definitioner av begrepp inom området

Här definieras vanliga begrepp som myndigheten använder i arbetet med mångfald, likabehandling och jämställdhet mellan könen.

Jämlikhet

Jämlikhet är ett vidare begrepp än jämställdhet. Det avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår från 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 ledningsgrupp, utbildare, handledare och studerande. Det gäller även om värdegrunden är framtagen och beslutad av skolans ledningsgrupp.

Likabehandling

Studerande ska bemötas och behandlas utifrån sina förutsättningar, vilket innebär att de får lika rättigheter och möj-

ligheter. Det kan till exempel handla om att vissa studerande får särskilt pedagogiskt stöd för att komma i jämförbar situation med övriga studerande i fråga om förutsättningar för kunskapsinhämtning och examination.

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

Förslagsvis används en intersektionell analys i yrkeshögskolan 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 maktfaktorer eller särskiljande faktorer kan inkluderas. Till exempel den sökandes eller studerandes tidigare utbildning.

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 och 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 eller svenska med yrkesinriktning till studerande som behöver det.

Breddat mottagande

Breddat mottagande handlar om tiden efter examen från yrkeshögskolan. Det handlar om att skapa förutsättningar för att fler examinerade studerande ska känna sig välkomna till en viss bransch eller till en yrkesroll. I vissa mansdominerade branscher finns exempelvis nätverk för kvinnor och vice versa.

TIPS! Involvera ledningsgruppens arbetslivsrepresentanter i arbetet med breddat mottagande. Kanske gör arbetslivsrepresentanterna redan något i sina ordinarie jobb för att skapa en mer inkluderande bransch för det underrepresenterade könet?



Tips och vägledning

i arbetet med jämställd utbildning



Steg 1: Kartlägg och analysera

Att kartlägga och analysera könsfördelningen förutsätter att utbildningen har minst en påbörjad utbildningsomgång. Om utbildningen ännu inte har startat kan ni, i den mån det går, kartlägga och analysera könsfördelningen i andra utbildningar inom samma utbildningsområde.

Utbildningsanordnaren tillsammans med ledningsgruppen bör inför den kommande rekryteringen av studerande kartlägga och analysera sammansättningen av utbildningens tidigare sökande och antagna. När ni vet vilka som söker till utbildningen och hur de har fått information om utbildningen, kan ni vidga exponering, upptagningsområde och intresset genom att bland annat synas i andra kanaler.

Kartlägg sammansättningen av sökande och antagna

Förslag på punkter att utgå från i kartläggningen:

- Andel kvinnor och män
- Åldersfördelning
- Utbildningsbakgrund
- Arbetslivserfarenhet
- Vilka kommuner kommer sökande från? (särskilt relevant i distansutbildningar)
- Hur fick de information om utbildningen? (ställ frågan i samband med ansökan)
- Har reell kompetens använts vid bedömning av behörighet?

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: Var fick de information om utbildningen? Har de tidigare utbildningsbakgrund? Yrkesbakgrund? Vilka gymnasieprogram har de gått?

Analysera sammansättningen av sökande och antagna

Förslag på punkter att utgå från i analysen:

- Finns det några mönster och vad kan de bero på?
- Vilka grupper söker inte, alternativt antas inte, till utbildningen?

Om kartläggningen visar att könsfördelningen i den tidigare utbildningsomgången exempelvis är 20 procent kvinnor och 80 procent män kan det vara bra att ha statistik för att kunna göra en jämförelse – det vill säga, är det mycket eller lite i förhållande till hur det ser ut på andra utbildningar eller inom yrket i stort?

Förslag på statistik för jämförelser är:

- Statistiska centralbyrån, SCB:s yrkesregister med yrkesstatistik som beskriver könssammansättningen inom olika yrken.

- Myndigheten för yrkeshögskolans statistiska årsrapport som beskriver könsfördelningen inom yrkeshögskolans olika utbildningsområden.
- Statistiska centralbyrån, SCB:s "På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet", som presenterar statistik över kvinnors och mäns villkor i Sverige inom många områden.

Könsfördelningen bland de som påbörjar studier på yrkeshögskolan är totalt sett jämn, vilket den årligen har varit sedan 2007.¹ Könsfördelningen är däremot mycket ojämn inom de fem stora utbildningsområdena. Kvinnor söker i större utsträckning utbildningar inom Ekonomi, administration och försäljning, Hälso- och sjukvård samt socialt arbete. Män söker i större utsträckning utbildningar inom Data/IT, Teknik och tillverkning samt Samhällsbyggnad och byggteknik.



Steg 2: Sätt mål

Utifrån resultatet av kartläggningen och analysen bör utbildningsanordnaren och ledningsgruppen sätta upp en egen målsättning för arbetet med jämställdhet. Bestäm tillsammans vad ni vill uppnå på detta område och varför. Målen kan vara av både mätbar och visionär karaktär.

Bestäm er också för vilka åtgärder ni kan vidta för att uppnå er målsättning. Åtgärderna eller aktiviteterna såväl som målsättningen bör ingå i ert ordinarie systematiska kvalitetsarbete. Följ upp resultatet av aktiviteterna för att se om de har lett till önskad effekt och revidera vid behov.

Tips på aktiviteter för jämställd utbildning

Här finns exempel och tips på hur ni som utbildningsanordnare kan arbeta med jämställdhet utifrån er målsättning.

Exemplen kan fungera som stöd. Det är ni som bäst kan bedöma vilka aktiviteter som är användbara och ger störst effekt i just er utbildning.

Behörighetsgivande förutbildning

För utbildningar som har svårt att fylla sina utbildningsplatser finns möjlighet för anordnaren att ansöka om att få statsbidrag för att erbjuda behörighetsgivande förutbildning (BFU). Syftet med BFU är att bredda vägen in till yrkeshögskolan. Detta genom att ge den studerande de färdigheter, kunskaper och kompetenser som motsvarar de särskilda förkunskapskraven som är uppställda för en specifik yrkeshögskoleutbildning.²

Bara 4 av 18 nationella gymnasieprogram hade 2018 en jämn könsfördelning.³ Med jämn könsfördelning menar vi en fördelning om 40–60 procent av vardera kön. Yrkeshögskole-

² Förordning (2017:13) om behörighetsgivande förutbildning inom yrkeshögskolan.

³ Statistiska Centralbyrån. 2018. På tal om kvinnor och män. s. 39.



utbildningar som har kurser från mansdominerade eller kvindominerade gymnasieprogram som förkunskapskrav kan bidra till att bryta könsbundna utbildnings- och yrkesval genom att erbjuda behörighetsgivande förutbildning.

Validering

Validering består av två delar: kompetenskartläggning och kompetensbedömning. Bedömning av reell kompetens kan genomföras för att behörighetsförklara studerande. Validering kan vara ett bra verktyg för att bland annat ta tillvara studie- och arbetslivserfarenhet från andra länder. Det kan också bidra till att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval.

Vill ni fördjupa er i regelverket kring reell kompetens inom yrkeshögskolan så finns det förklarat i "Handbok för tillträde till Yrkeshögskolan" som finns på myndighetens webbsida under publikationer.

Kompetensutveckling i jämställdhet

I vissa fall kan det finnas anledning för en utbildningsanordnare att anlita externt stöd för arbetet med att jämställdhetsintegrera sin utbildning. Kanske handlar det om att stärka utbildares eller ledningsgruppens kompetens i jämställdhetsfrågor. Eller handlar det kanske om stöd och vägledning i arbetet med att utforma träffsäkra aktiviteter som har potential att bidra till den beslutade målsättningen.

Information om behörighet och urval

Se över er webbplats så att informationen är tydlig när det gäller vägarna in till utbildningen. Grundläggande behörighet för yrkeshögskolan har den som har en gymnasieexamen från gymnasieskolan eller inom kommunal vuxenutbildning.

Den som har en motsvarande gymnasieexamen från en äldre gymnasieform eller från utländsk utbildning har också grundläggande behörighet. Även reell kompetens kan ge grundläggande behörighet, det vill säga om en presumtiv studerande genom utbildning, praktisk erfarenhet eller annan omständighet bedöms kunna tillgodogöra sig 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.

Myndigheten har tagit fram ett stödmaterial för utbildningsanordnarens arbete med antagningsprocessen som heter "Handbok för tillträde till yrkeshögskolan". Du hittar handboken på myndighetens webbsida under publikationer.

Information om utbildningen

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

Det kan vara betydelsefullt att fundera över ordval och benämningar – till exempel på utbildningens namn, kurser som ingår, beskrivning av yrkesrollen som utbildningen leder till, kompetenser som uppnås eller högskolestudier som utbildningen förbereder för. Se även över vilka bilder ni väljer att marknadsföra utbildningen med – undvik att bilderna befäster stereotyper. Syftet med detta är att så många som möjligt av de som tar del av informationen ska känna sig inkluderade.

Tänk på representationen om ni uppmärksammar tidigare studerande i er marknadsföring, till exempel genom intervjuer med text och bild. Välj gärna studerande från under

representerade grupper. Intervjuerna kan handla om hur de studerande upplevde utbildningen och om deras erfarenheter efter utbildningen.

Informationsträffar

Ett annat tips är att anordna riktade informationsträffar för underrepresenterade grupper. Träffarna anordnas med fördel i skolans lokaler för att de potentiella studerande ska få en uppfattning om vad det innebär att studera på en viss utbildning. Vid träffarna kan studerande från utbildningen medverka och berätta om sina erfarenheter. Det är även ett tillfälle för utbildare eller ledningsgruppen att berätta om utbildningen och de möjligheter som en genomförd utbildning ger.

Kontakta behöriga sökande

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

Om könsfördelningen i utbildningen är ojämn kan en speciell insats göras riktad mot det underrepresenterade könet för att bredda rekryteringen. Ledningsgruppen har även en viktig roll i att tydliggöra och beskriva olika möjligheter efter utbildningen – som med fördel kan göras under ett sådant telefonsamtal eftersom det kan motivera behöriga sökande att tacka ja till sin utbildningsplats.

Likabehandlingsplan

Säkerställ att ni har en likabehandlingsplan eller liknande som omfattar jämställdhets-, likabehandlings- och mång-



faldsfrågor. 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 planen ska vara accepterad bland dem som ska tillämpa den.

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 i utbildningen.

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

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

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.

Om det bara är kvinnliga, eller bara manliga, författare på utbildningens litteraturlista kan det finnas anledning att se över den. På samma sätt kan det finnas anledning att se över exempelvis fallbeskrivningar – befäster fallen könsstereotypa roller?

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

- Vilka exempel lyfts fram och används i undervisningen?
- Vem eller vilka har skrivit litteraturen som används i undervisningen? Kön, ålder med mera.
- Ges utrymme i undervisningen att diskutera eventuella stereotypa könsroller i det kommande arbetslivet?

Lokalerna på skolan och under LIA

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. Säkerställ att det vid behov finns arbetskläder, skor, skyddsutrustning och annan eventuell utrustning som passar människor med olika storlekar, former och förutsättningar.

Integrera ett jämställdhetsperspektiv i LIA

Lärande i arbete är en stor del av de allra flesta utbildningarna på yrkeshögskolan. Därför är det viktigt att jämställdhetsperspektivet även finns med under LIA.

Exempel på aktiviteter:

- Integrera ett jämställdhetsperspektiv i handledarutbildningen, om ni bedriver en sådan. Inkludera ett avsnitt om bemötande, tilltal och språkbruk. Granska också material-

et som används i handledarutbildningen utifrån ett jämställdhets- och normkritiskt perspektiv. Det vill säga synliggör och problematisera eventuella könsnormer som utgör idéer om hur en människa bör vara, leva och agera.

- Ge de studerande tillfälle efter LIA att diskutera sina upplevelser, exempelvis under utvärdering av LIA. Finns olika förväntningar på hur kvinnor och män bör vara på arbetsplatsen eller i yrket i stort? Kanske behöver anordnaren göra något åt det?
- I utbildningar som leder till traditionellt kvinno- eller mansdominerade yrkesroller kan det vara bra att använda handledare av det underrepresenterade könet.

TIPS! Det är viktigt att handledarna, eller andra på LIA-platsen, får ta del av skolans likabehandlingsplan.

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 yrkeshögskoleutbildningar.

Myndigheten för yrkeshögskolan

Dnr: MYH 2020/1108

ISBN-nr: 978-91-89163-20-1

Produktion: Myndigheten för yrkeshögskolan

Foton: Simple Scandinav.

Rätt kompetens i rätt tid.



Myndigheten för yrkeshögskolan

Box 145 | 721 05 Västerås | myh.se