

KVINNOR PÅ INGENJÖRSUTBILDNINGAR

-EN GENUSUNDERSÖKNING

Anna Holmberg¹, Christin Rödström¹, Tobias Wallin¹, och Johan Örngren¹

¹Karlstads Universitet

ABSTRAKT

Kvinnor har länge varit i könsminoritet på ingenjörstudier men det saknas information om hur de som minoritet upplever sin skolgång och om det finns några skillnader mot andra studenters upplevelser. Detta arbete har inriktat sig på kvinnor inom ingenjörstudier där minoritetsandelen är maximalt 25% och data har samlats in genom djupintervjuer med tio kvinnliga studenter som även inbjöds att medverka i en workshop där sju stycken valde att delta. En enkät om mäns attityder till kvinnliga ingenjörstudenter har dessutom besvarats av 60 manliga studenter inom samma studieriktning. Följande områden anses skilja sig mot övriga studenters studiegång: lärares beteende mot kvinnliga studenter vilket visar sig både i en annan attityd mot kvinnliga studenter men det har även uppkommit exempel om kommentarer från lärare, svårigheter i grupparbeten där kvinnor dels har besvär att ta plats i gruppen men även förväntas ta en viss roll i grupparbeten, attityder från manliga klasskamrater med en hård "killjargong" och attityder om att kvinnor har det enklare i såväl skola som arbetsliv samt att kvinnor möter en annan attityd från arbetsgivare. Ett antal lösningsförslag presenteras som Karlstads Universitet kan använda sig av för att bemöta dessa områden.

Nyckelord: Könsminoritet, jämställdhet, ingenjörstudier.

Innehållsförteckning

1. Inledning	3
2. Metod	3
2.1 Djupintervjuer	4
2.1.1 Spin-metoden	4
2.2 Fokusgrupper-Workshops	4
2.4 Co-creation workshop	5
2.5 Kundresa	5
2.6 Blueprint	6
3. Analys	6
3.1 Kundresa	6
3.2 Enkätundersökning	7
3.3 Lärare /Skolpersonal	8
3.4 Attityd från manliga klasskamrater	8
3.5 Grupparbeten	9
3.6 Prestationskrav	9
3.7 Arbetsmarknaden	10
3.8 Avgränsning	10
4. Lösning	10
4.1 Skicka kvinnliga ingenjörer	11
4.2 Undersöka vidare föräldrar och kompisar med påverkan	12
4.3 Digital utbildning	12
4.4 Introduktionsutbildning, skolans värderingar	12
4.5 Nätforum	12
4.6 Kvinnliga Mentoror	12
4.7 Kursutvärdering	13
4.8 Undercover student	13
4.9 Slumpa platser i klassrummen	13
4.10 Ge uppgifter/problem som inte är med teknisk natur	13
4.11 Obligatoriska gruppkontrakt	14
4.12 Hotspot, överföra värderingar till arbetsgivare	14
4.13 Erbjuder kurser för företag	14
5. Avslutande reflektion	14
5.1 Återkoppling från deltagare	14
Bilaga 1- Intervjufrågor	17
Bilaga 2 - Rådata från djupintervjuerna	18
Bilaga 3 - Rådata från workshopen	20
Bilaga 4- Enkätundersökning	23
Bilaga 5- Handlingsplan KAU	25
Bilaga 6. Återkoppling från deltagare	28

1. INLEDNING

Att kvinnor är könsminoritet på ingenjörsutbildningar är något som har varit ett problem ända sedan 1892 då den allra första kvinnan sökte till KTH. Hon fick avslag och det var inte förrän 1921 som kvinnor fick lov att studera på KTH. Det dröjde ända till 1970-talet innan de kvinnliga ingenjörstudenterna blev fler än 10 procent (Wikberg-Nilsson, 2008) och i dagsläget så ligger andelen kvinnliga ingenjörstudenter på runt 30 procent (Ny Teknik 2017).

På uppdrag från Karlstads universitet har projektet ”följ en student” genomförts i kursen Userinnovation I under höstterminen 2017. Fokus har legat på att undersöka om personer i könsminoritet upplever sin utbildning annorlunda gentemot de studenter som inte är i minoritet. Den minoritet som valdes att undersökas var kvinnor på ingenjörsutbildningar.

För att komma i kontakt med kvinnor på ingenjörsutbildningen skickades ett mejl ut där studenterna fick veta att de tillhörde den målgrupp som söktes och genom att anmäla sitt deltagande så skulle studenterna bli intervjuade i en djupintervju samt delta i en workshop. Som tack för deltagandet fick studenterna en biobiljett vid intervjun samt en lunch vid workshopen. Tio tjejer svarade på mejlet vilka läste till civilingenjör och högskoleingenjör för maskinteknik, dataingenjör samt GIS-ingenjör.

Studenterna blev intervjuade om frågor inom hur de upplevde skolstarten, hur de upplever att det är att gå i skolan samt hur de har upplevt/tro sig kommer uppleva arbetsmarknaden. De problem som nämndes under intervjuerna blev sedan underlaget till workshopen där dessa diskuterades djupare. Sex tjejer deltog i workshopen och blev uppdelade i två olika grupper om tre personer. Den ena gruppen blev till viss del styrda in på problem som man kan uppleva som tjej på en ingenjörsutbildning, medan den andra gruppen fick prata helt fritt om studentrelaterade problem. Både under intervjuerna samt workshopen spelades tjejerna in. Detta, för att det skulle bli enklare att sedan gå igenom materialet för att analysera och sammanställa.

Resultatet av hur tjejerna som minoritet upplever ingenjörsutbildningen presenterades i en customer journey med de kritiska touchpoints som definierades i intervjuerna och workshopen samt i en blueprint som också utgår från dessa touchpoints. Blueprinten baserades även till viss del på handlingsplanen för jämställdhetsintegrering vid Karlstads universitet 2017–2019.

2. METOD

I denna rapport har flertalet metoder använts för att få fram signifikant data för analys. I början av undersökningen har djupintervjuer genomförts på tio kvinnor där alla deltagande sedan bjudits in till en workshop där sex av dessa dök upp. För att därefter säkerställa och “dubbelkolla” de problem som fåtts fram gentemot männens upplevelse inom dessa utbildningsprogram gjordes en enkätundersökning riktad till dessa män.

För idégenereringsprocessen användes en co-creation workshop samt en service blueprint och för att redovisa resultatet av analysen upprättades en customer journey.

2.1 DJUPINTERVJUER

Djupintervjuer är en form av kvalitativ undersökning som används lämpligast när en djupare förståelse för ett problem eftersöks. Djupintervjuer används således för att förstå sig på hur människor upplever och tolkar situationer och särskilt då problemställningen är oklar. Djupintervjuer bör förberedas väl med vilka frågor som ska ställas och hur. Intervjuaren ska vara förberedd på att inte lägga någon bedömning i svaren för att inte leda respondenten utan låta den få lyfta sina upplevelser och känslor med så liten påverkan som helst. För att inte glömma bort avgörande kommentarer till studien är det fördelaktigt att spela in och eller filma intervjun. Intervjuaren bör också föra anteckningar under intervjun som den sen kan luta sig tillbaka till vid analys (Camén, 2017).

Till denna studien användes frågorna som hittas i bilaga 1. En sammanställning av svaren kan ses i bilaga 2.

2.1.1 SPIN-METODEN

I djupintervjuerna har en approach likt SPIN-metoden antagits. SPIN-metoden är i grunden ett säljverktyg men kan också användas för att få bredare svar när frågeställningen är osäker. SPIN-metoden är uppbyggd i fyra typer av frågor; situationsfrågor, problemfrågor, inverkansfrågor och nyttofrågor. Samtalet inleds med situationsfrågor som är öppna frågor kring användarens verklighet, dessa frågor ska helst inte beröra den egentliga frågeställningen utan syftar till att förstå användarens verklighet. Den andra frågeetappen med problemfrågor som syftar till att ställa frågor för att förstå användarens problem i sin verklighet. Den tredje frågeetappen inverkansfrågor är till för att ta reda på vilka konsekvenser problemen innebär för användaren, detta för att förstå värdet för användaren att lösa de eventuella problem som identifierats. Intervjun avslutas med nyttofrågor som syftar till att ta reda på om användaren själv har några idéer eller lösningar till problemen. (Lärk-Ståhlberg och ben Salem-Dynehäll, 2014).

2.2 FOKUSGRUPPER-WORKSHOPS

Fokusgrupper är en kvalitativ datainsamlingsmetod och är en form av gruppintervju som modereras av en gruppleddare (Cohen & Crabtree 2006). Att använda sig av både intervjuer och fokusgrupper har visat sig ge en djupare förståelse för studiedeltagarnas situation och bidragit med en tydligare bild av deltagarnas liv (Pollack 2003). I slutet av en studie är fokusgrupper ett bra sätt att ge feedback tillbaka till studiedeltagarna men resultatet från workshoppen kan i sig bistå med värdefull data (Bloor et al 2001).

Deltagarna i de individuella intervjuerna inbjöds i denna studie till en workshop, av de tio studenterna som intervjuades enskilt var det sex studenter som deltog på workshoppen. Denna workshop var planerad att vara i en timme och studenterna delades upp i två grupper där upplägget var:

- 10 minuter problemgenerering
- 5 minuter där de fick sortera problemen efter specifika teman
- 10 minuter där de skulle rangordna vilka teman som de upplevde som största problemområdet
- 25 minuter generering av lösningsförslag.

När 50 minuter hade gått avslutades workshopen, dock stannade fem studenter kvar i ytterligare 50 minuter där temat diskuterades vidare under mer fria former. All diskussion under dessa dryga 2 timmar ljudinspelades och en analys genomfördes där samtliga gruppmedlemmar lyssnade igenom ljudinspelningen och noterade nyckelpunkter, dessa kan ses i bilaga 3.

2.3 ENKÄTUNDERSÖKNING

Enkätundersökningar är en form av kvantitativ datainsamling vars syfte ofta är att bekräfta tidigare ställningstaganden. Enkätundersökningar genomförs oftast genom att en specifik målgrupp väljs ut för att därefter genom formulär besvara vissa frågeställningar. Svaren sammanställs sedan som kvantitativa data för vidare analys.

I detta projekt användes enkätundersökningen riktad mot studenter av manliga könet för att styrka påståenden från kvinnor under djupintervjuerna. Se bilaga 4 för frågor och sammanställning av svaren. (Joye et al., 2016)

2.4 CO-CREATION WORKSHOP

En så kallad co-creation workshop genomfördes som ett delmoment i kursen User Innovation på Karlstads Universitet. I denna workshop deltog totalt 20 studenter varav en grupp på 4 studenter fokuserade på frågeställningen som presenteras i denna rapport.

Dietrech et al. (2017) föreslår att det i en sådan typ av workshop är det viktigt att göra deltagarna medvetna om problemet innan workshopen startar, detta gjordes genom att de kort (1min) informerades om problemet och potentiella lösningar som projektgruppen kommit fram till. Att informera deltagarna på detta sätt ökar viljan att engagera sig i arbetet och föreslås av Dietrich et al. (2017) vara extra viktigt när känsliga ämnen ska behandlas.

När deltagarna informerats om problemet fick de använda sig av post-it lappar och ett A3 papper för att på så sätt gemensamt designa en tjänst relaterat till frågeställningen ”Kvinnor på ingenjörsprogram”, totalt tog denna workshop 60 minuter.

2.5 KUNDRESA

En kundresa är en metod för att överskådligt få förståelse för användarnas väg genom en specifik tjänst. Kundresan innefattar allt mellan att användaren börjar använda tjänsten tills användaren inte längre behöver tjänsten. Detta genom att identifiera interaktionspunkter mellan användare och tjänsten och därifrån utveckla dessa interaktionspunkter för en bättre helhetsupplevelse.

En kundresa fastställs genom att antingen följa en befintlig användare eller genom en strukturerad övning där du själv är användaren. Utifrån det samlas information in hur användaren går igenom processen och fastställs i en tabell där horisontella axeln markerar tid och den vertikala axeln anpassas till specifikt projekt. Därefter anpassas olika interaktionspunkter in efter horisontella axeln och beskrivs efter hur den vertikala axeln är strukturerad. Utifrån detta bör, enligt syftet, förbättringsmöjligheter eller problem uppdagas. (Wikberg Nilsson et al. 2016)

2.6 *BLUEPRINT*

Service blueprints ger en grafisk representation över de ingående delarna av en tjänst som är lätt att förstå på alla nivåer inom ett företag/organisation (Bitner et al. 2008). En service blueprint kan ses som ett flödesschema som gör det möjligt att visualisera vilka system som är synliga för kunden (Chuang 2007) men även de osynliga delar som tjänsten består av som är med som stöd i tjänsteutövandet (Hoffman och Bateson 1997 refererad i Chuang 2007).

En service blueprint består oftast av följande delar (Bitner et al 2008):

- Kundens aktiviteter
- De anställdas aktiviteter som kunden ser – ”Frontline Personnel”
- De anställdas aktiviteter som kunden inte ser – ”Backline Personnel”
- Stödjande processer
- Fysiska bevis

3. ANALYS

I denna analys diskuteras den samlade datan i olika problempunkter samt viktiga punkter för att ge en förståelse för hur detta ämne behandlats och vilka diskussionspunkter som uppkommit.

3.1 *KUNDRESA*

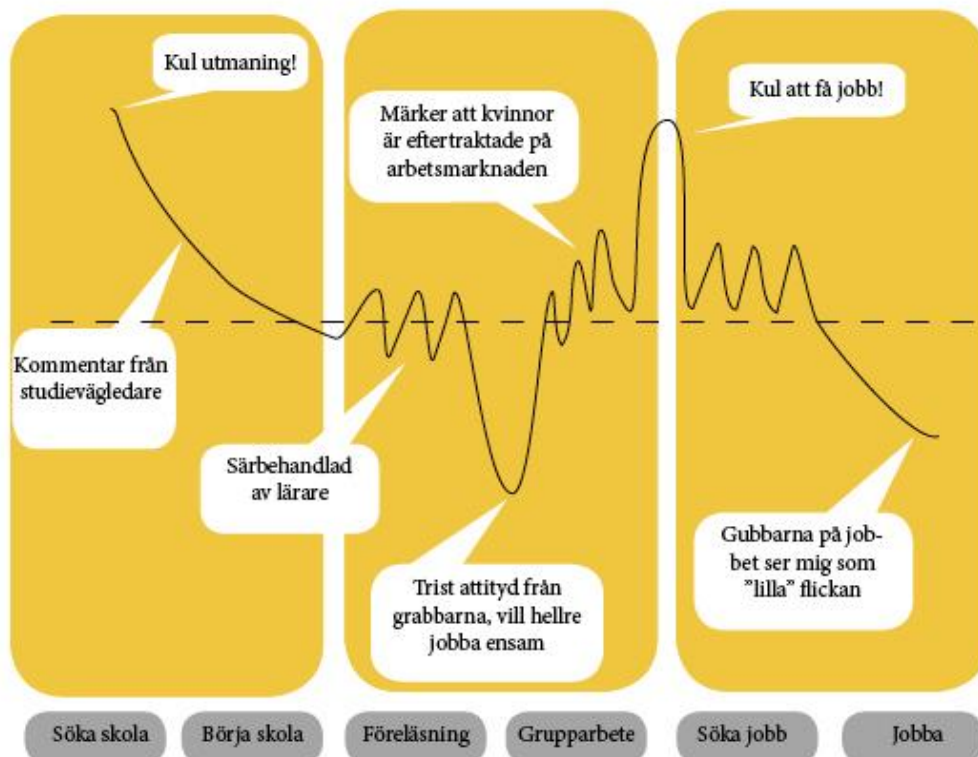
Den framtagna kundresan i detta projekt utgår ifrån när studenterna söker till sitt program och avslutas vid årets slut och sökande till sommarjobb och anställning. Kundresan börjar i positiv anda där de ser det som något positivt att vara minoritet på grund av sitt kön. De ser det som en utmaning och som en kul möjlighet att vara en förebild för unga kvinnor. Andan fortsätter i nedåtsluttande lutning då speciella kommentarer såsom ”fler kvinnor än män hoppar av i början” från studievägledare drar ner upplevelsen. Även viss särbehandling upplevs från manliga lärare och sexistiska kommentarer förekommer. Detta ger en fluktuerande kurva kring mittlinjen då det fortfarande anses roligt med studietiden och finns flertalet fina ögonblick såsom ”välkomnande” och mycket entusiasm från studenterna då mycket är nytt. Detta fortsätter bra tills första grupparbetet med mestadels män i gruppen börjar och taskiga attityder och kommentarer drar ner kurvan rejält.

Grupparbeten anses vara en riktigt dålig tid bland de studerande kvinnornas studietid såvida inte grupparbeten sker inom grupper med mestadels kvinnor.

En uppåtgående kurva är beroende av den positiva känslan som infinner sig när dessa kvinnor upptäcker att de är eftertraktade på arbetsmarknaden. Detta kan delvis vara på grund av sitt kön vilket många av dem anser vara synd då de inte bedöms på samma grunder som deras manliga klasskamrater. Trots detta är känslan god då de känner att de har goda chanser till ett eventuellt sommarjobb vilket når en peak när de får anställningen.

Tyvärr håller sig inte glädjen då de upptäcker att de fått anställningen på grund av sitt kön och dyker ännu mer när de väl är på anställningen, vilket ofta kan ske inom

industrin, där de bemöts av ännu mer sexistiska kommentarer och attityder som kan liknas vid de som de fick i grupparbeten.



Figur 1. Customer journey.

3.2 ENKÄTUNDERSÖKNING

Utifrån enkätundersökningen kan slutsatsen dras att majoriteten av de tillfrågade männen inte tycker att kvinnor blir särbehandlade eller "lättare" får godkänt på rapporter inom utbildningen. De grupper som tycker att en särbehandling finns uppgår endast till 10 % av de tillfrågade männen och dessutom studerar dessa män i program som inte tillhör extremfallen där mindre än 20 % av de studerande är kvinnor, utan studerar program där kvinnor består av uppemot 30-40 % av studenterna.

Frågan gällande huruvida det är lättare för kvinnor inom dessa program att komma in på arbetsmarknaden anser dock ca 40 % av männen att det är enklare för kvinnor. Detta består mestadels av en ståndpunkt att företagen vill ha en jämställd arbetsmiljö och därmed försöker anställa lika mycket kvinnor som män även om fördelningen på utbildningarna är ojämlika. Majoriteten av männen anser detta vara helt befogat och ser inte det som ett problem om kvinnorna anställs p.g.a. sin kompetens och inte sitt kön, många män ger kommentarer såsom "Dåligt, de bör bedömas efter kompetens" då de anser att kvinnor får förtur p.g.a. sitt kön. Anmärkningsvärt är att de män som svarade att de trodde det var lättare för kvinnor att få godkänt på sina rapporter inte tror att kvinnorna lättare kommer in på arbetsmarknaden än män.

3.3 LÄRARE /SKOLPERSONAL

Det har framkommit två problem relaterat till lärare och annan personal som denna grupp studenter upplever, detta är dels specifika situationer/händelser men också en känsla av att de som kvinnliga ingenjörstudenterna särbehandlas av lärarna.

Några specifika situationer har varit när studievägledaren på Karlstads Universitet, i utbildningens startskede, nämner att de flesta studenter som hoppar av är just kvinnor, att lärare kommer med sexistiska kommentarer eller att vissa lärare använder sig av "klumpiga" exempel i sin undervisning "*Alla tjejer i lärarens exempel vägde 50kg...*" var en students kommentar under dennes djupintervju.

Det andra uppmärksammade problemet är att kvinnor på ingenjörsprogram blir särbehandlade då de är i en minoritet. Lärarna verkar inte riktigt veta hur de ska behandla de kvinnliga studenterna och resultatet är ofta att de "klumpas ihop" av lärarna. "*Hur går det för töserna nere i hörnet?*" var ett exempel från en student som kommenterade detta med att "*Man känner sig lite utpekad?*".

Denna attityd mot kvinnliga studenter behöver inte vara menat på ett negativt sätt från lärarnas håll och kan vara sagt i all välmening och kanske utan särskild eftertänksamhet– dock är det en form av särbehandling som de intervjuade studenterna upplevt, "*Det ska ju inte vara någon skillnad (mellan män och kvinnor)*". Ytterligare en kommentar i detta tema är "*Speciellt när vi kommer in i verkstaden*" som syftade till att denna typ av särbehandling blir extra tydlig när dessa studenter ska vara i skolans verkstad och arbeta.

Ett lösningsförslag som lyftes under workshopen var utbildning för lärarna, förslag fanns om att lärare kunde genomgå en digital utbildning eller att det skulle anordnas workshops för lärarna där frågor om jämställdhet lyfts. Ett annat förslag var att man som student lättare ska kunna ge feedback om läraren i t.ex. kursutvärderingarna. I dagsläget uppmanas studenter att inte kommentera enskilda lärare i dessa vilket skapar en barriär till att lyfta dessa frågor, det blir mer omständligt för studenten att framföra åsikter om läraren.

3.4 ATTITYD FRÅN MANLIGA KLASSKAMRATER

Något som diskuterades både i djupintervjuerna och på workshopen var attityder från manliga klasskamrater. Det nämndes att det kunde vara en typisk "killjargong" där kvinnoförnedrande skämt förekom eller att kommentarer som "*har du mens eller?*" om tjejerna motsatte sig mot dessa jargonger yttrades.

Andra exempel på attityder från manliga klasskamrater kunde vara i grupparbeten där grupper ofta bestod av en tjej och tre killar. Inom dessa grupparbeten fick tjejen ofta ta rollen som den som höll ordning och delegerade uppgifter till de andra i gruppen och såg till att dessa uppgifter utfördes. Tjejen fick även oftast vara den som förde anteckningar då kommentarer som "*du skriver snyggast*" nämndes.

Ytterligare exempel på attityder är att många killar verkar tro att tjejer har det enklare att bli godkända på rapporter, att det är orättvist att det finns fler aktiviteter för tjejer och

att tjejer har Tekla, samt att tjejer har lättare att komma in på arbetsmarknaden efter examen.

3.5 GRUPPARBETEN

Under grupparbeten blir studenter ofta slumpade i grupper och det är sällan som grupper får väljas fritt i en kurs. Detta gör att de kvinnliga studenterna ofta hamnar ensam tillsammans med bara män och i denna situation är det många som upplevt problem som relaterar till de manliga studenternas jargong samt två problem som tycks säga emot varandra, det ena har att göra med att göra sig hörd och ta plats och det andra med att kvinnliga studenter ofta får ”dra ett större lass” i grupparbeten.

De manliga studenternas jargong är något som under workshopen kom fram som ett problem under grupparbeten men det finns stark anledning att tro att det inte bara är under denna arbetsform som detta gör sig påmint. Den jargong som åsyftas är främst ”skämtsamma” kommentarer från manliga klasskamrater så som ”Gör mig en macka”, ”Har du mens eller” och ”Lilla gumman”.

De manliga studenterna ser detta som skämt men de tycks inte förstå hur detta uppfattas och om man som ensam kvinna i en grupp säger emot tas detta inte på allvar. ”Som ensam tjej måste man själv ’utbilda’ killarna i gruppen, ofta hänger övriga killar bara på... Eller säger inte emot”. Att övriga män i gruppen bara hänger på är ett uppenbart problem som skapar en ”vi mot dem”-känsla.

Andra problem som ses i grupparbeten är att flera av studenterna har svårt att ta plats i en grupp med bara män som man inte känner så bra. ”Mina idéer sopas under mattan” och ”Det vore kul att vara en grupp med bara tjejer någon gång” är exempel på två kommentarer under workshopen.

Dock är det även många som upplever en press på sig att de ska ha en organiserande roll i grupparbeten då dessa förväntas vara mer ambitiösa och mer seriösa än killarna ”det är som att de placerar ut en tjej i varje grupp för att få ordning”.

Lösningförslag som lyftes under workshopen var utbildning för alla studenter på något sätt och att detta bör göras obligatoriskt för att alla ska genomgå denna. Ett annat förslag var att som lärare trycka på att gruppkontrakt skrivs inom projektgrupperna och att frågan om jämställdhet ska lyftas i detta gruppkontrakt.

3.6 PRESTATIONSKRAV

Ytterligare ett problem som framkommit under undersökning är de höga prestationskraven bland de undersökta kvinnorna. De tyckte sig ofta behöva mäta sig med deras manliga klasskamrater och även visa sig vara bättre än dem för att inte känna sig mindre värda.

Utifrån Blom (2011) har det visat sig att kvinnor har en högre påverkan av villkorlig självkänsla och i längden påverkas mer av ”duktig flicka-syndromet” vilket även påvisas av Renstig & Sandmark (2005) och flertalet andra rapporter. Det verkar som att denna vilja att göra andra till lags påverkar dessa kvinnor i vår studie vilket lägger till ytterligare en dimension av varför kvinnors behov på ingenjörsprogram måste försöka

uppfyllas. Dessutom kan det vara så att kvinnor som mer uppfyller kraven på en "duktig flicka" i större grad är de kvinnor som söker till ingenjörsprogrammen eller som deltar i denna undersökning. Skulle därmed andra kvinnotyper delta i undersökningen eller studera inom dessa program kanske andra problem hittas.

3.7 ARBETSMARKNADEN

En av de som intervjuades upplevde en liten oro för olika behandling på grund av möjligheten att bli gravid. En student uttryckte sig om att det nästan upplevs som en diskriminerande situation då näringslivet prioriterar att anställa kvinnor framför män, men att hon inte ser det som ett problem utan gärna "rider på vågen". Fyra till studenter upplever även de att de har förtur på arbetsmarknaden. En av studenterna upplever oro inför löneskillnader. En av studenterna hade sommarjobbat inom en mansdominerad bransch där hon upplevde att detta var jobbigt med attityder som fanns där.

Sammanfattningsvis tas slutsatsen att studenterna har en positiv bild inför att få ett jobb men att det finns en oro att attityderna de har upplevt i skolan även kommer finnas kvar på arbetsplatserna. Studenterna oroar sig för att attityderna kommer mynna ut i ojämna löner mellan män och kvinnor, diskriminering på grund av graviditeter och en jargong och arbetsmiljö som inte upplevs som inbjudande som tjej.

3.8 AVGRÄNSNING

I detta arbete har inriktningen varit hur kvinnor på ingenjörsprogram upplever sin studiegång. Denna avgränsning gjordes då det i arbetets startskede fanns en önskan om att fånga upp de studenter som var i allra tydligast minoritet, ett exempel på ett sådant fall är att det endast finns en kvinnlig student, av totalt fyrtioalet studenter, på elektroingenjörsprogrammet. Anledning till denna önskan var att dessa studenter antogs vara de som i högst grad skulle uppleva minoritetsproblem.

Ytterligare en anledning var att klasserna inom andra inriktningar riskerar att vara så stora att de studenter som är i en procentuell minoritet ändå är så pass många till antalet vilket ledde till en teori om att dessa inte upplever minoritetsproblem i lika hög grad.

Projektgruppen fick i uppdrag att undersöka hur studenter upplever sin studiegång där minoritetsandelar var maximalt 20% av samtliga studenter på programmet. För att få tillräckligt stort underlag för djupintervjuer valdes dock programstudenter med uppemot 25% i minoritetsgruppen.

4. LÖSNING

Lösningarna presenteras utefter vår gjorda service blueprint, se figur 2 nedan, där olika lösningar behandlar olika problem som uppkommit i studien men som sammanlagt ska ge en lösning på hur kvinnor på ingenjörsprogram upplever sin tid på Karlstads universitet.

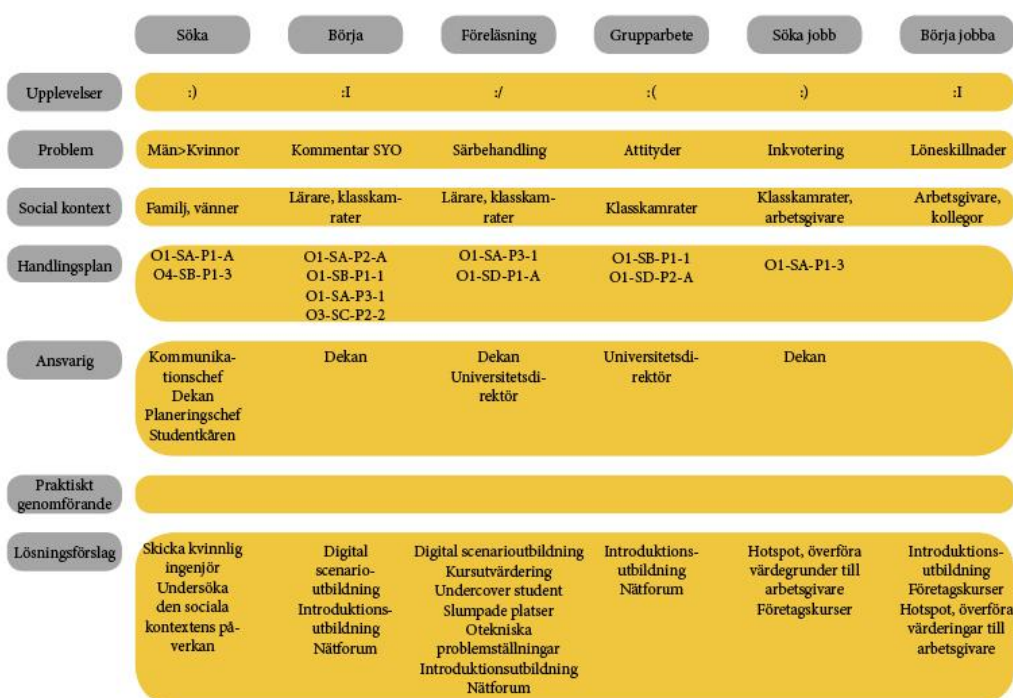
Figur 2 utläses enligt följande, rubriken "delmål" relaterar till de delmål som presenteras i "Handlingsplan för Jämställdhetsintegrering vid Karlstads Universitet 2017-2019" (Karlstads Universitet 2017) . Denna avhandling har tillhandahållits av Anki Nordmarker på Karlstads Universitet.

Delmålen är de mål som här presenteras i bilaga 5, som i sin tur är ett utdrag ur handlingsplanens bilaga 1 och följer ett kodsysteem enligt följande:

- O: Område [1,2...]
- S: Samhällsrelaterat problem [A,B...]
- P: Lärosätesspecifikt problem [1,2...]
- Sista siffran representerar delmål/aktiviteter där 1 representerar det delmål som står överst i kategorin, "A" står för alla delmål/aktiviteter i kategorin.

Ex: O1-SA-P1-A

Område 1 – Samhällsrelaterat problem A – Lärosätesspecifikt problem 1 – Alla delmål.



Figur 2. Service blueprint.

Den service blueprint som presenteras här är anpassad för att illustrera de moment som en kvinnlig student upplever annorlunda (kundens aktiviteter), vilken social kontext studenten är i vid detta tillfälle (Frontline Personell), vilket/vilka delmål i Karlstad Universitets Handlingsplan för jämställdhetsintegrering som relaterar till denna händelse (Stödjande process), vilken person som är ansvarig för att detta delmål uppfylls (Backline Personell) samt ett kort lösningförslag till denna situation.

4.1 SKICKA KVINNliga INGENJÖRER

För att stimulera den positiva känslan och få fler tjejer att söka till tekniska program ser vi att man bör skicka ut fler kvinnliga ingenjörer som förebilder och förespråkare till gymnasium.

4.2 UNDERSÖKA VIDARE FÖRÄLDRAR OCH KOMPISAR MED PÅVERKAN

Göra en undersökning för att se vilka personer som påverkar gymnasiestudenters framtida studieval mest samt hur man kan tillse dessa med lämpliga hjälpmedel för att kunna locka fler kvinnliga studenter till tekniska utbildningar.

4.3 DIGITAL UTBILDNING

För att bättre förbereda lärare ser vi som lösning att göra en digital jämställdhetsutbildning i olika scenarion, etiska dilemman samt normer som samtliga lärare ska genomgå. Denna utbildning bör upprepas med jämna mellanrum. Se figur 3 för ett första utkast på hur denna utbildning kan se ut.



Figur 3. Exempel på digital utbildning.

4.4 INTRODUKTIONSUTBILDNING, SKOLANS VÄRDERINGAR

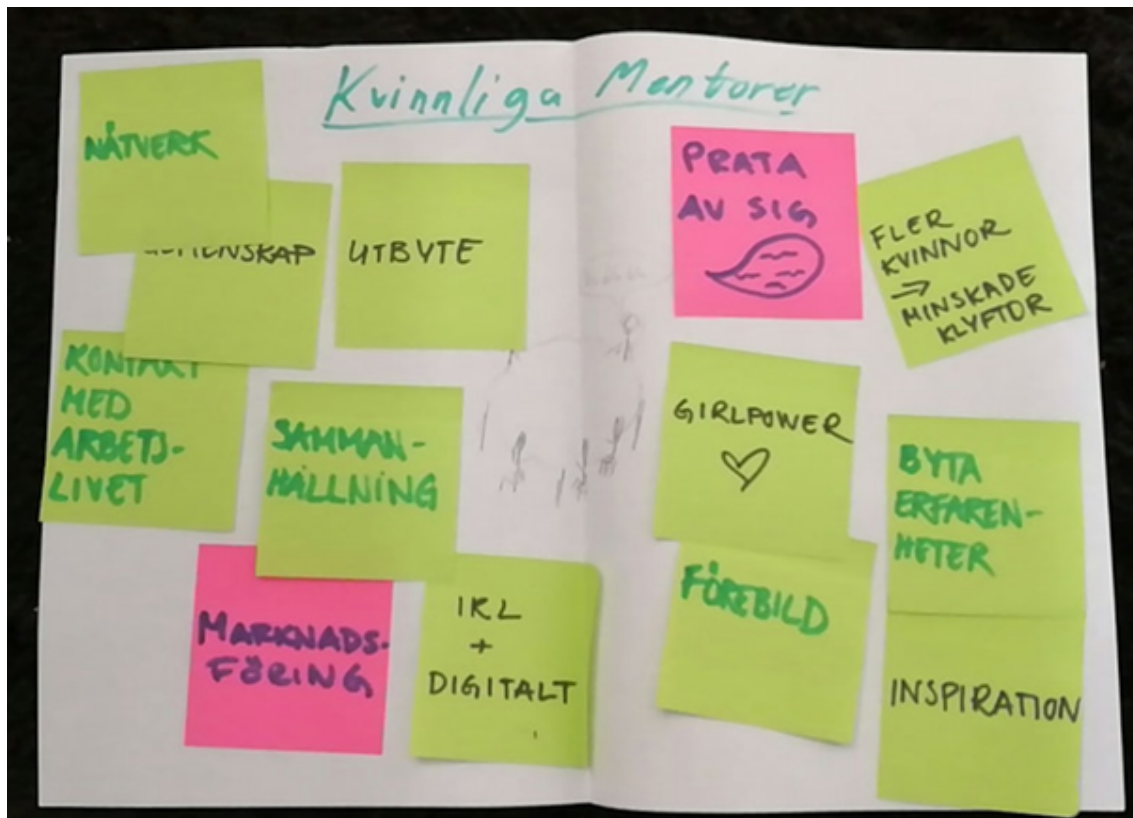
Vi vill också införa en introduktionsutbildning som sker vid ett tillfälle för alla nya studenter som börjar vid Karlstads universitet där man går igenom skolans värdegrunder.

4.5 NÄTFORUM

Bygga ett nätforum för att lyfta problem. Detta för att verka för en god uppföljning och upptäckter av problem som upplevs av studenter. I detta system kan man anmäla "tillbud" och "olyckor" som skett för att förebygga dessa problem. Detta var också en lösning som presenterades i co-creation workshopen och kan läsas mer om nedan.

4.6 KVINNLIGA MENTORER

Resultatet från co-creation workshopen kan ses i figur 4 och visar en tjänst som ska sammanföra kvinnliga studenter. Denna tjänst är tänkt att bestå av ett internetforum som kvinnliga studenter kan vädra sina tankar och idéer på. Här kan man som student "prata av sig" men även lättare hitta nya kvinnliga bekanta och forumet kan även fungera som ett sätt att ge mer marknadsföring för universitet och på så sätt kunna locka fler kvinnliga studenter



Figur 4. Co-creation.

4.7 KURSUTVÄRDERING

För att fånga problem som uppstår under kursens gång, såväl under föreläsningar som i grupparbeten föreslår vi att utveckla kursutvärderingen med frågor kring jämställdhet och bemötande.

Detta kan styrkas av teorin kring lead users för att hitta nya innovationer och idéer till förbättringar.

4.8 UNDERCOVER STUDENT

Att ta in en undercover student i föreläsningssalen likt en mystery shopper skulle kunna vara ett sätt att arbeta med kvalitetsuppföljning av både lärare och elever i form av observation, det kan även vara att en student i en klass får ett liknande uppdrag av detta slag.

4.9 SLUMPA PLATSER I KLASSRUMMEN

Att vid föreläsningar och övningstillfällen slumpa platserna för att försöka interagera män och kvinnor med varandra och minska spänningar som eventuellt kan uppstå. Detta då vi har identifierat att män tenderar att sätta sig med män och kvinnor med kvinnor.

4.10 GE UPPGIFTER/PROBLEM SOM INTE ÄR MED TEKNISK NATUR

För att attrahera en bredare målgrupp att studera teknik föreslår vi en pedagogik med problemställningar utan teknisk bakgrund (Wikberg-Nilsson, 2008)

4.11 OBLIGATORISKA GRUPPKONTRAKT

Obligatoriska gruppkontrakt för alla grupparbeten där frågan om jämställdhet ska lyftas i detta kontrakt. Detta för att försöka ge alla gruppmedlemmar samma perspektiv på hur grupparbetet och deras interaktioner ska genomföras.

4.12 HOTSPOT, ÖVERFÖRA VÄRDERINGAR TILL ARBETSGIVARE

Vid interaktion med företag, delaktiga eller intresserade i Hotspot, presentera Karlstad universitets värdegrunder för att dessa nämnda företag ska genomsyra samma anda.

4.13 ERBJUDA KURSER FÖR FÖRETAG

Karlstads Universitet kan erbjuda kurser till företag om jämställdhet och moraliska samt etiska dilemman som kan uppstå och hur man undviker dem.

5. AVSLUTANDE REFLEKTION

Vi har identifierat en viss typ av personlighetstyp i vår undersökning. De personer som deltagit i undersökningen säger sig identifiera sig som pojkflicka. De ser det som en utmaning att plugga där man är minoritet. Vi ser att det finns ett behov av att undersöka vidare om de som inte deltog i intervjun är av samma personlighetstyp eller annan typ. Om resterande kvinnor är av annan personlighetstyp har de med största sannolikhet andra erfarenheter och problem och behöver därmed andra lösningar. Att identifiera andra personlighetstyper kommer också vara nödvändigt om målet att få mer utjämning av könsfördelningen på dessa program uppnås då det även då kommer finnas utrymme för andra personlighetstyper och kommer då ha andra behov som ska uppfyllas för att trivas.

Studien har inte vägt problemen nämnvärt mot andra problem i en students vardag, därmed är det oklart av vilken höjd detta är ett problem eller inte. Vi föreslår därför vidare studier för att mäta hur stort problemet är och till vilken grad detta bör prioriteras.

I våra intervjuer finns flera exempel att de kvinnor som är en minoritet identifierar sig som pojkflicka eller inte säger se sig ha någon skillnad i genusperspektiv. Vi tror att en förklaring till varför kvinnor inte söker och avslutar studier inom dessa utbildningar till stor del beror på att man inte kan identifiera sig själv varken med sina studiekamrater, problemställningarna inom utbildningen eller de alumner som finns i arbetslivet.

5.1 ÅTERKOPPLING FRÅN DELTAGARE

Sammanfattningsvis har feedbacken varit bra. Vissa punkter i lösningsförslagen var från början lite svårförstådda så formuleringen ändrades till att bli mer lättförstådd. Se bilaga 6.

6. REFERENSER

- Bitner, M.J., Ostrom, A.L & Morgan, F.N. (2008). *Service Blueprinting: A PRACTICAL TECHNIQUE FOR SERVICE INNOVATION*. California Management Review vol. 50, pp. 66-94.
- Blom, V. (2011) *Striving for self-esteem: Conceptualizations and role in burnout*. [Elektronisk] Tillgänglig: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:406035/FULLTEXT01.pdf>. [2017-10-31] Stockholms Universitet.
- Bloor, M., Frankland, J., Thomas, M. & Robson, K. (2001) *Introducing Qualitative Methods: Focus groups in social research*. pp 89-98. London: SAGE Publications Ltd.
- Camén, C. (2017). Att samla data genom intervjuer del 1. [Elektronisk] Karlstad: Karlstads universitet.
- Case, K., Cook, S., Gyi, D., Haines, V., Maguire, M., Marshall, R., Mitchell, M., Sims, R. & Summerskill, S. (2015). Design and evaluation: End users, user datasets and personas. *Applied ergonomics*, 46(B), 311-317.
- Chuang, P-T. (2007). *Combining Service Blueprint and FMEA for Service Design*. The Service Industries Journal, vol 27 (2), pp. 91-104.
- Cohen D & Crabtree B (2006). *Qualitative Research Guidelines Project*. [Elektronisk] Tillgänglig: <http://www.qualres.org/HomeFocu-3647.html> [2017-09-24] Princeton, NJ.
- Dietrich, T., Trischler, J., Schuster, L. & Rundle-Thiele, S. (2017). *Co-designing services with vulnerable consumers*. Journal of Service Theory and Practice, vol 27 (3), pp. 663-688.
- Joye, D., Wolf, C., W. Smith, T. & Fu Y. (2016). *The SAGE Handbook of Survey Methodology*. [Elektronisk]. Doi: <http://dx.doi.org.bibproxy.kau.se:2048/10.4135/9781473957893.n1>. [2017-10-24]
- Karlstads Universitet (2017). *Handlingsplan för Jämställdhetsintegrering vid Karlstads Universitet 2017-2019*. Tillgänglig: <https://www.genus.se/wp->

[content/uploads/Karlstads-universitets-plan-for-jamstalldhetsintegrering-2017-2019.pdf](#). [2017-10-23]

Lärk-Ståhlberg, A & ben Salem-Dynehall, M. (2014). *LOOPA, Affärsutveckling för entreprenörer*. Kina: Liber

Pollack, S. (2003). *Focus-Group Methodology in Research With Incarcerated Women: Race, Power and Collective Experience*. *AFFILIA*, vol 18 (4), pp. 461-472.

Renstig, M., Sandmark, H. (2017). *Duktighetssyndromet - Därför går allt fler kvinnor in i väggen*. Stockholm: Samhällsförlaget.

TT (2017). Antalet antagna kvinnor sjunker på ingenjörsprogrammen. *Ny Teknik*. Tillgänglig: <https://www.nyteknik.se/ingenjorskarriar/antalet-antagna-kvinnor-sjunker-pa-ingenjorsprogrammen-6863741>. [2017-10-24]

Wikberg Nilsson, Å., Ericsson, Å. & Törlind, P. (2016) *Design: Process och metod*. Lund: Studentlitteratur AB.

Wikberg-Nilsson, Å. (2008). *Kvinnor i civilingenjörsprogram- hinder och förutsättningar för ökad rekrytering*. [Elektronisk] Tillgänglig: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/9152220/ltu-fr-0801-se.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1508846578&Signature=sLSwdiq8DWQQ7pIB8ZM4pcHqSyY%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DKvinnor_i_civilingenjorsprogram.pdf. [2017-10-24] Luleå Tekniska Universitet.

BILAGA 1- INTERVJUFRÅGOR

Innan

- Kan du berätta lite om dig själv?
- Varför sökte du till din utbildning?
- Kan du berätta om starka minnen från din första dag?
- Var det några aktiviteter/tillfällen som du minns extra starkt?
- Kan du berätta om hur du upplevde din första vecka?
- Träffade du på Tekla under studiestarten? Vad minns du om det mötet?
- Minns du något specifikt från första kursintrot?
- Deltog du i nollningen? Varför? Varför inte?
- Kan du berätta om dina upplevelser från nollningen?

Under

- Brukar du interagera med lärare? Varför? Varför inte? Hur kan det gå till? Hur upplever du bemötandet av läraren? Har du några exempel där det fungerat bra? Dåligt?
- Vilken roll brukar du ha i grupparbeten? Varför tror du det blir så? Kan du ge ett exempel när det inte funkar bra i grupparbeten? Kan du ge exempel när det fungerat bra i grupparbeten?
- Tar du någon annan roll vid andra grupper, tex lagsport, arbete? Varför?Varför inte?
- Känner du dig bekväm på universitet? Vilka brukar du plugga med? Var brukar du plugga? Varför sitter du hellre hemma? Varför sitter du hellre i skolan? Vad är det som gör att du inte vill plugga i grupp?
- Vad gör du på fritiden?
- Hur ser en vanlig dag ut för dig?
- Hur ser ditt sociala liv ut? Vilka umgås du med?
- Umgås du med personer från din klass? Varför/Varför inte?

Efter

- Kan du berätta om hur du upplever möten med arbetsgivare? Vad går igenom ditt huvud då?
- Upplever du att du får någon fördel på arbetsmarknaden för att du är kvinna? På vilket sätt märker du det? Vad tycker du om det?
- Har du någonsin upplevt att du varit i minoritet pga kön på ingenjörsprogrammet?
- Finns det några andra tillfällen som du upplever annorlunda eller att du blivit behandlad annorlunda pga ditt kön i koppling till dina studier på ett ingenjörsprogram?

BILAGA 2 - RÅDATA FRÅN DJUPINTERVJUERNA

Sammanfattningar av djupintervjuerna

Sammanfattningarna har utförts så att hela projektgruppen lyssnade igenom intervjuerna och fick anteckna det som ansågs som relevant för arbetet.

Student 1

- ”Jag ska klara allt”- attityd
- Tillbakadragen roll i en grupp
- Studievägledaren sa att fler tjejer väljer en viss inriktning på programmet – konstigt!
- Graviditet ett potentiellt framtida problem – Killarnas attityd är att ”så ser det ut”.
- En ”killtjej”

Student 2

- Svårt att skaffa vänner – Bra m. Tekla
- Taskig attityd hos killar
- Rapporter är oanonyma har skapat en bild hos killarna att ”tjejer klarar sig lättare”

Student 3

- Saknar en tjejkompis-sfär och har sökt sig till tjejföreningar
- Behöver inte anstränga sig för jobb – blir inkvoterad, inget hon ser som problem: ”Rider på vågen”
- Hon blev inte ett ”byte” för hon var mkt äldre än killarna i klassen. (Hade hon blivit det om hon varit yngre??)
- Ingen ”tjej-tjej”

Student 4

- Våldigt ny, bor långt bort – har iom detta inte sött på problem
- Har inte superkoll men är orolig för löneskillnader

Student 5

- Mest killar ”skönt att ha ett tjejgäng också”, Bra med Tekla och ITQ”
- Ovanligt att tjejer uppmanas att söka teknikinriktat

Student 6

- Samma klass som S2, har också hört ryktet om rapporterna men inte märkt av det
- Killarna har en attityd att tjejerna får förtur i arbetslivet
- Arbetsgivarna är positiva till ingenjörstjejer

Student 7

- Tjejer blir ihopklumpade av lärarna, ”två tjejer blev en”
 - ”Hur går det för tjejerna?”
 - ”Ingen frågar hur går det för killarna”
- Tror sig ha fördel på arbetsmarknaden
- ”Känns bra att tentorna är anonyma”

Student 8

- Dryga kommentarer från killarna ”Bara för att du är tjej..”
- Blir uppmuntrad att hon som tjej läser till ingenjör

Student 9

- Svårt att ta plats i rena killgrupper där man inte känner dem i gruppen – Hennes idéer sopades i ett tidigare projekt under mattan.
- Har lättare att komma ut på arbetsmarknaden
- Mansdominerad bransch – fick sommarjobba med bara äldre män vilket hon tyckte var jobbigt.

Student 10

- Möter minoritetssvårigheter i klassen och trivs inte alls i sin klass. Kan vara en kombination med att hon är 1 av 3 tjejer men även att hon är betydligt äldre än övriga (9-11år).
- Tror sig ha fördelar i arbetslivet.

BILAGA 3 - RÅDATA FRÅN WORKSHOPEN

Det som sades under workshopen spelades in och har sedan analyserats på liknande sätt som djupintervjuerna.

Uttalade problemområden är främst:

- Lärare
- Killars attityder
- Killars kommentarer/jargong
- En känsla av att man som tjej måste prestera mer än killarna

Lösningförslag

- Främst utbildningsrelaterade, informera lärare och elever

Ex:

- Workshops för lärare.
- En utbildning de behöver genomgå likt SSG-utbildningar. Denna skulle kunna vara digital
- Obligatoriska kursmoment för klasskamraterna.

Nedan följer några bilder från workshopen.

Det som sades under workshopen spelades in och har sedan analyserats på liknande sätt som djupintervjuerna.

Uttalade problemområden är främst:

- Lärare
- Killars attityder
- Killars kommentarer/jargong
- En känsla av att man som tjej måste prestera mer än killarna

Lösningförslag

- Främst utbildningsrelaterade, informera lärare och elever

Ex:

- Workshops för lärare,
- En utbildning de behöver genomgå likt SSG-utbildningar – Denna skulle kunna vara digital
- Obligatoriska kursmoment för klasskamraterna.

Nedan följer några bilder från workshopen.

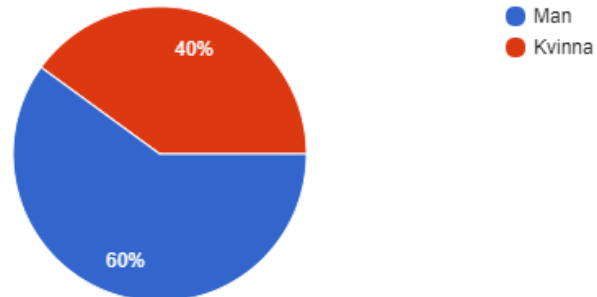




BILAGA 4- ENKÄTUNDERSÖKNING

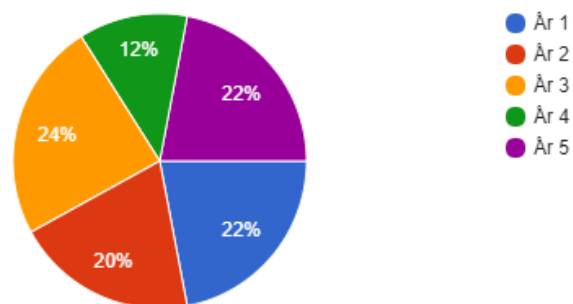
Kön

100 svar



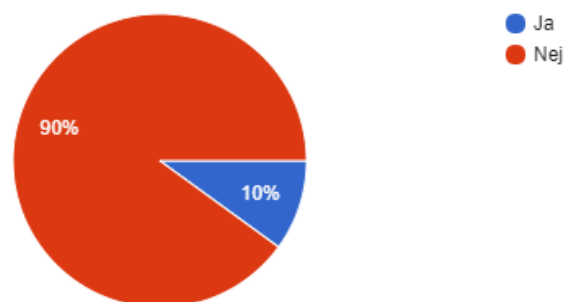
Vilken årskurs läser du?

100 svar



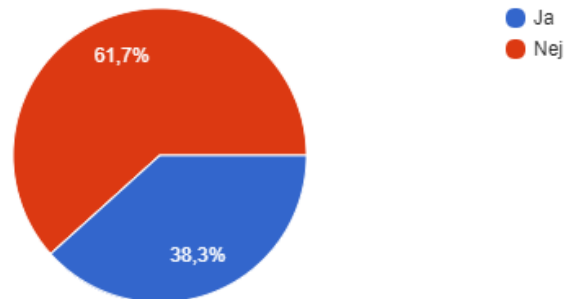
Tror du att kvinnor har lättare att bli godkända än män på t.ex. rapporter inom ditt program?

60 svar



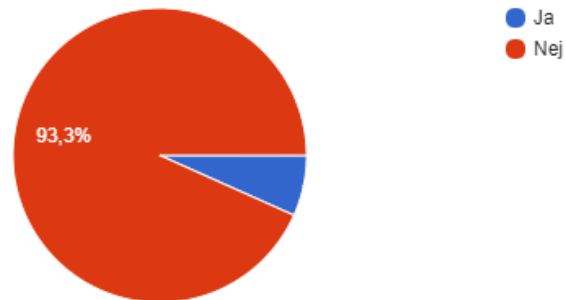
Tror du att kvinnor inom din utbildning har lättare att komma in på arbetsmarknaden än män?

60 svar



Upplever du att kvinnor blir särbehandlade på ditt program?

60 svar



BILAGA 5- HANDLINGSPLAN KAU

Bilaga 1. Mål och aktivitetslista
Jämställdhetsintegrering vid Karlstads universitet 2017-2019

Område 1. Utbildningens villkor, organisering, studentinflytande, innehåll, genomförande och samverkan				Prioritering 1=nödvärdigt Inledningsvis 2=nödvärdigt 3= bör göras
Övergripande utvecklingsbehov Kunskap om genus och jämställdhet ska inkluderas i samtliga utbildningar. Särskilda insatser behövs för de könssegregerade utbildningarna.	Lärosättespecifika mål	Delmål/aktiviteter		
Samhällsrelaterat problem A Könssegregerade studieval Könssegregerade utbildningar befäster, bekräftar och reproducerar en könssegregerad arbetsmarknad, där av tradition mansdominerade yrken har högre status och lön än av tradition kvinnodominerade yrken.	Lärosättespecifikt problem 1 Universitetet har flera könssegregerade utbildningar, där svårigheter att rekrytera män till lärar- socionom- och vårdprogram samt rekrytera kvinnor till natur/teknikprogram är ett känt faktum.	Att uppnå en bättre könsbalans inom de idag könssegregerade utbildningarna och på så sätt bidra till att arbetslivet på sikt blir mer jämställt.	Marknadsföring, kommunikation och ambassadörer ska vara genusmedvetna och representativa för ett genusmedvetet universitet. Ansvar: <i>kommunikationschef</i> Som ett led i breddad rekrytering ska <i>Barnens universitet</i> representeras genusmedveten och med ett genusmedvetet och normkritiskt förhållningssätt. Ansvar: <i>dekan</i> Vara tydlig mot olika könssegregerade branscher att Karlstads universitet arbetar aktivt för att bryta könssegregation. Ansvar: <i>dekan</i> Regelbundet följa upp statistik om könsfördelning på utbildningsprogram. Ansvar: <i>planeringschef</i>	2
	Lärosättespecifikt problem 2 Risk att kulturen inom könssegregerade utbildningar är "icke- inkluderande" gentemot det underrepresenterade könet.	Att alla utbildningar vid universitetet (från grund- till forskarutbildning) är inkluderande, oavsett kön eller annan bakgrundsfaktor.	Analysera avhopp utifrån kön och andra bakgrundsfaktorer. Ansvar: <i>dekan</i>	2
			Genomföra studier om "klimatet" på nämnda utbildningar utifrån jämställdhet och lika villkor samt insatser för att uppnå ett mer inkluderande klimat. Ansvar: <i>dekan</i>	2

1

Bilaga 1. Mål och aktivitetslista
Jämställdhetsintegrering vid Karlstads universitet 2017-2019

	Lärosättespecifikt problem 3 Kunskap om genus och jämställdhet, relaterat till respektive yrkesutbildning är bristfällig hos lärare och studievägledare.	Att alla lärare och studievägledare har kunskap om genus, jämställdhet och lika villkor, relaterat till de utbildningar de verkar i och den arbetsmarknad som studenterna har framför sig.	Lärare och studievägledare utbildas i genus och jämställdhet relaterat till respektive yrkesutbildning. Ansvar: <i>dekan</i> Säkerställa att handledare inom VFU och andra praktikplaceringar är kunniga inom genus och jämställdhet, relaterat till de utbildningar och yrken de representerar. Ansvar: <i>dekan</i> Handledarutbildningen ska ha ett jämställdhetsperspektiv Ansvar: <i>dekan</i>	1	
	Samhällsrelaterat problem B Jämställdhetsperspektiv i utbildningarna Jämställdhetsperspektivet ingår inte i tillräcklig omfattning i utbildningarna vilket leder till att utvecklingen mot ett mer jämställt samhälle inte sker i den takt som är önskvärd.	Lärosättespecifikt problem 1 Kunskap om genus och jämställdhet är bristfällig i utbildningarna, vilket kan leda till genusomedvetenhet och befästande av ett ojämnt samhälle.	Jämställd kommunikation och bemötande samt kunskaper om genus och jämställdhet ska genomsyra alla utbildningar	Jämställdhet ska ingå i utbildningsplaner, kursplaner och examensmål för samtliga utbildningar. Ansvar: <i>dekan</i> Samverkansplaner, avtal och policys ska innehålla ett jämställdhetsperspektiv. Ansvar: <i>dekan och universitetsdirektör</i> Inresande utbytesstudenter ska få med sig ett jämställdhetsperspektiv. Ansvar: <i>dekan</i>	2
			Jämställdhet och jämlikhet ska genomsyra lärarutbildningarna så att utexaminerade lärare på alla nivåer i sin yrkesutövning bidrar till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.	Jämställdhet ska ingå i utbildningsplaner, kursplaner och examensmål för lärarutbildningarna. Ansvar: <i>dekan</i> Säkerställa att VFU-handledare inom lärarutbildningarna är kunniga inom genus och jämställdhet, relaterat till de utbildningar och yrken de representerar. Ansvar: <i>dekan</i>	3
Lärosättespecifikt problem 2 Jämställdhetsperspektivet genomsyrar inte lärarutbildningarna i den mån som är nödvändig för att jämställdheten ska få genomslag inom förskola och skola.			1		
				2	

2

Bilaga 1. Mål och aktivitetslista
Jämställdhetsintegrering vid Karlstads universitet 2017-2019

	Lärosätesspecifikt problem 3 Jämställdhetsperspektivet genomsyrar inte vårdutbildningarna, vilket kan leda till en ojämslidd vård.	Jämställdhet och jämlikhet ska genomsyra <i>vårdutbildningarna</i> så att alla individer oavsett kön eller annan bakgrundsvariabel får jämställd och jämlik vård.	Jämställdhet ska ingå i utbildningsplaner, kursplaner och examensmål inom de vårdrelaterade utbildningarna. <i>Ansvar: dekan</i>	1
			Säkerställa att VFU-handledare inom vårdutbildningarna är kunniga inom genus och jämställdhet, relaterat till de utbildningar och yrken de representerar. <i>Ansvar: dekan</i>	2
	Lärosätesspecifikt problem 4 Rekryteringen till och innehållet i <i>forskarutbildningarna</i> riskerar att följa de könssegrigerade studievalen och befästa ojämsliddhet.	Rekryteringen till, innehållet i och kulturen inom respektive forskarutbildning är jämställd.	Kartlägga forskarutbildningarna ur ett jämställdhetsperspektiv och vid behov vidta åtgärder. <i>Ansvar: dekan</i>	2
			Utbilda handledare, lärare och examinatorer inom forskarutbildningarna i genus och jämställdhet, relaterat till de utbildningar och yrken de representerar. <i>Ansvar: dekan</i>	2
Samhällsrelaterat problem C Studentinflytande Studenternas inflytande över utbildningarnas innehåll och genomförande beaktas inte systematiskt utifrån jämställdhet, vilket riskerar att befästa samhällets ojämslidda normer och värderingar.	Lärosätesspecifikt problem 1 Studentinflytandet i beslutande och rådgivande organ sker inte ur ett systematiskt jämställdhetsperspektiv.	Studeranderepresentanter i beslutande och rådgivande organ ska ha kunskap om genus och jämställdhet. En jämn könsfördelning ska eftersträvas vid tillsättning av studeranderepresentanter	I utbildning för studeranderepresentanter ska kunskap om genus och jämställdhet ingå, inom de områden som uppdraget berör. <i>Ansvar: studentkåren</i>	1
			Studentkåren beaktar könsfördelning vid val av studeranderepresentanter. <i>Ansvar: studentkåren</i>	1
Samhällsrelaterat problem D Värdegrund och bemötande Universitetets värdegrund får inte genomslagskraft i alla delar	Lärosätesspecifikt problem 1 Det förekommer att studenter blir oreflekterat bemötta och bedömda utifrån kön eller	Alla studenter ska under sin utbildning blivit jämställd,	Undersöka möjligheterna till huruvida frågor om jämställt bemötande kan ingå kursvärderingar. <i>Ansvar: dekan</i>	2

3

Bilaga 1. Mål och aktivitetslista
Jämställdhetsintegrering vid Karlstads universitet 2017-2019

av organisationen, vilket ökar risken för ett ojämsliddt och ojämsliddt bemötande.	annan bakgrundsvariabel, vilket befäster ojämsliddhet och ojämsliddhet.	jämlikt och respektfullt bemötta.	Säkerställa att alla anställda som möter studenter har erforderliga kunskaper om normer och värderingar kopplat till kön och andra bakgrundsvariabler. <i>Ansvar: dekan och universitetsdirektör</i>	2
	Lärosätesspecifikt problem 2 Det förekommer att studenter bemöter andra studenter samt personal på ett ojämsliddt sätt.	Jämställt bemötande ska genomsyra universitetets verksamhet i alla led, inte minst i relationerna studenter, lärare och administratörer. Lärare och studenter uppmärksammar och reagerar på när någon blir ojämsliddt bemött	Säkerställa att studenter har erforderliga kunskaper om normer och värderingar kopplat till kön och andra bakgrundsvariabler. <i>Ansvar: dekan</i>	2
			Alla studenter ska känna till universitetets värdegrund och lika villkorsarbete. <i>Ansvar: dekan</i>	1

4

Bilaga 1. Mål och aktivitetslista
Jämställdhetsintegrering vid Karlstads universitet 2017-2019

<p>Samhällsrelaterat problem B Arbetsvillkor och jämställdhet Ojämställda arbetsvillkor skapar ojämställda förutsättningar att kombinera arbetsliv med familjeliv, till meritering och jämställda karriärvägar. Organisationen och samhället går miste om kompetens.</p>	<p>Lärosätesspecifikt problem 1 Ojämställd fördelning av kompetensutvecklingstid och forskningstid samt möjligheter att använda den tenderar att missgynna/gynna individer beroende på kön.</p>	<p>Att alla individer, oavsett kön, har likvärdiga förutsättningar att använda sin kompetensutvecklingstid och forskningstid på ett sätt som stöder meritering och karriärvägar.</p>	<p>Analys av hur kompetensutvecklingstid respektive forskningstid fördelas, används, uppmärksammas och möjliggörs, relaterat till kön, samt åtgärda eventuella missförhållanden. <i>Ansvar: dekan</i></p>	2
	<p>Lärosätesspecifikt problem 2 Tillgång till administrativt stöd för lärare och ledare missgynnar/gynnar individer beroende på kön.</p>	<p>Tillgången till administrativt stöd ska vara likvärdigt och jämställt utifrån uppdrag och funktion, oavsett kön.</p>	<p>Analys av hur administrativt stöd ges/tas av lärare och ledare relaterat till kön, samt åtgärda eventuella missförhållanden. <i>Ansvar: dekan och universitetsdirektör</i></p>	1
<p>Samhällsrelaterat problem C Systematisk arbetsmiljöarbete ur ett jämställdhetsperspektiv Ett systematisk arbetsmiljöarbete som inte beaktar kön och övriga diskrimineringsgrunder, riskerar att reproducera över- och underordningar och andra könade förväntningar i organisationskulturen, vilket i sig reproducerar ojämställda och ojämlika strukturer i samhället.</p>	<p>Lärosätesspecifikt problem 1 Kön beaktas inte i det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilket gör att orsaker och lösningar på uppkomna problem kan missas.</p>	<p>Kön och övriga diskrimineringsgrunder är självklara parametrar i det systematiska arbetsmiljöarbetet, såväl i det främjande arbetet som vid uppkomna situationer.</p>	<p>Ledare och HR-specialister utbildas i genus och jämställdhet relaterat till arbetsmiljö, värdegrund och bemötande. <i>Ansvar: personalchef</i></p>	1
		<p>I arbetsmiljökartläggningar, ledar- och medarbetarundersökningar samt tillhörande handlingsplaner beaktas kön och övriga diskrimineringsgrunder. <i>Ansvar: personalchef</i></p>	2	
		<p>Rutiner för arbetsmiljöarbete (dokumentation etc.) ses över utifrån ett jämställdhets-perspektiv. <i>Ansvar: personalchef</i></p>	3	
<p>Lärosätesspecifikt problem 2 Könade förväntningar och normer påverkar bemötandet</p>	<p>Alla individer, oavsett kön eller annan bakgrundsfaktor, ska bemötas på ett jämlikt,</p>	<p>Normkritik och jämställd kommunikation integreras i Ledarutvecklingsprogram och Högskolepedagogiska utbildningar. <i>Ansvar: personalchef</i></p>	1	

8

Bilaga 1. Mål och aktivitetslista
Jämställdhetsintegrering vid Karlstads universitet 2017-2019

	<p>relaterat till kollegor, studenter och externa samarbetspartners.</p>	<p>jämställt och respektfullt sätt.</p>	<p>Studenterna introduceras i normkritik och jämställt förhållningssätt i samband med program- och kursstarter. <i>Ansvar: dekan</i></p>	2
			<p>Jämställt förhållningssätt och jämställd kommunikation blir självklara ingredienser i universitetets värdegrund och övriga policies. <i>Ansvar: rektor</i></p>	3
	<p>Lärosätesspecifikt problem 3 Kommunikation och information kan bidra till könsstereotyper och att vidmakthålla könsmaktsordning.</p>	<p>Innehåll, bilder och texter i kommunikations- och informationskanaler är konsekvensneutral ur ett genus- och jämställdhetsperspektiv.</p>	<p>Kommunikatörer utbildas i jämställd kommunikation. <i>Ansvar: kommunikationschef</i></p>	1
<p>Samhällsrelaterat problem D Rekrytering och övrig kompetensförsörjning Genom att inte uppmärksamma normer, värderingar och rådande könsmonster finns stor risk att könsdifferenser kvarstår inom områden med könsobalans, såsom bland professorer, övriga forskningsledare och administrativ personal.</p>	<p>Lärosätesspecifikt problem 1 Att vara professor och forskningsledare är förenat med makt, med möjligheter att påverka beslut och verksamhetens inriktning. Då majoriteten bland professorerna är män riskerar det att stärka maktobalansen mellan könen.</p>	<p>En jämnare fördelning av kvinnor och män bland professorer och andra forskningsledare.</p>	<p>I samband med rekrytering av forskare, lärare och professorer särskilt beakta underrepresenterad kön. <i>Ansvar: dekan och personalchef</i></p>	1
	<p>Lärosätesspecifikt problem 2 Administrativ personal har som huvuduppgift att stödja utbildnings- och forskningsverksamhet. Då</p>	<p>En jämnare fördelning av kvinnor och män bland administrativ personal.</p>	<p>Utbilda chefer, HR-specialister och ABU i normkritik och jämställd rekrytering. <i>Ansvar: personalchef</i></p>	1
			<p>I samband med rekrytering av AT-personal särskilt beakta och aktivt arbeta för att rekrytera underrepresenterat kön. <i>Ansvar: personalchef och rekryterande chef</i></p>	1

9

BILAGA 6. ÅTERKOPPLING FRÅN DELTAGARE

Skicka kvinnliga ingenjörer

För att stimulera den positiva känslan och få fler tjejer att söka till tekniska program ser vi att man ska skicka ut fler kvinnliga ingenjörer som förebilder och förespråkare till gymnasium.

Mycket bra idé, håller helt med!

Undersöka vidare föräldrar och kompisar med påverkan

Göra en undersökning för att se vilka personer som påverkar mest samt hur man kan tillse dessa med lämpliga hjälpmedel.

Formuleringen är svår att förstå, jag antar att ni menar att ni vill göra en undersökning för att ta reda på vilka förebilder som influerar unga personer att söka sig till tekniska program? Och sedan ge dessa förebilder några slags hjälpmedel? Vad menar ni för hjälpmedel?

Digital utbildning

För att bättre förbereda lärare ser vi som lösning att göra en digital jämställdhetsutbildning i olika scenarion, etiska dilemman samt normer som samtliga lärare ska genomgå. Denna utbildning bör upprepas med jämna mellanrum.

Det här är mitt i prick och kanske den viktigaste punkten eftersom den på väldigt kort sikt skulle förbättra situationen!

Introduktionsutbildning, skolans värderingar

Vi vill också införa en introduktionsutbildning som sker vid ett tillfälle för alla nya studenter som börjar vid Karlstads universitet där man går igenom skolans värdegrunder.

Intressant, bra att som student veta om skolans värdegrunder. Jag hoppas att det kan göras på ett intressant sätt som engagerar studenter så det inte blir tråkigt att lyssna på.

Kursutvärdering

För att fånga problem som uppstår under kursens gång, såväl under föreläsningar som i grupparbeten föreslår vi att utveckla kursutvärderingen med frågor kring jämställdhet och bemötande.

Detta kan styrkas av teorin kring lead users för att hitta nya innovationer och idéer till förbättringar.

Mycket bra idé! Kursutvärderingarna känns inte som det ger något för en student att fylla i. Jag som student får inte fram det som jag känner är viktigt vilket ofta är jämställdhet och bemötande.

Undercover student

Att ta in en undercover student likt en mystery shopper skulle kunna vara ett sätt att arbeta med kvalitetsuppföljning i form av observation.

Mycket bra idé, uppföljning är viktigt!

Slumpa platser i klassrummen

Att vid föreläsningar och övningstillfällen slumpa platserna för att försöka interagera män och kvinnor med varandra och minska spänningar som eventuellt kan uppstå. Detta är för att vi av egen erfarenhet har sett att det blir separerade grupper.

Jag förstår inte riktigt hur ni menar eller hur det skulle gå till? Övningar verkar rimligt men stora föreläsningar verkar svårt och dessutom ska man oftast inte interagera med varandra under föreläsning. Men bra idé när poängen är att interagera med varandra.

Ge uppgifter/problem som inte är med teknisk natur

För att attrahera en bredare målgrupp att studera teknik föreslår vi en pedagogik med problemställningar utan teknisk bakgrund.

Jag förstår inte vad ni menar. Föreslår ni att göra om de tekniska programmen genom att inkludera annat än teknik? Och i sådana fall, är det en kurs eller ska det in lite i varje kurs?

Hotspot, överföra värderingar till arbetsgivare

Vid interaktion med företag, delaktiga eller intresserade i Hotspot, presentera Karlstad universitets värdegrunder för att dessa nämnda företag ska genomsyra samma anda.

Bra idé.

Erbjuda kurser för företag

Karlstads Universitet kan erbjuda kurser till företag om jämställdhet, moraliska samt etiska dilemman som kan uppstå och hur man undviker dem.

Mycket bra idé! Speciellt om det är någon som är duktig på ämnet som håller i kursen.

Forum

Bygga ett nätforum för att lyfta problem. Detta för att verka för en god uppföljning och upptäckter av problem som upplevs av studenter. I detta system kan man anmäla "tillbud" och "olyckor" som skett för att förebygga dessa problem.

Låter som en bra idé!