

Handläggare: Sara Jonsson, Projektledare SFS on tour - för jämställdhet i framtiden

Handläggare: Sara Jonsson Datum: 22-02-11

Dnr:0112\_18\_1011

*Varför ska  
studentkårerna  
arbeta med  
jämställdhet?*

*En sammanställning av erfarenheterna  
från Equalizer – en turné genom  
Sverige om jämställdhet på 17  
högskolor och universitet*

**SFS**

*Sveriges förenade studentkårer*

SFS ON TOUR  
**EQUALIZER**



## Sveriges förenade studentkårer (SFS)

SFS är den nationella studentorganisationen i Sverige och den samlade studentrösten som driver alla de gemensamma frågor som rör studenter på det nationella och internationella planet. SFS består av en sammanslutning av studentkårer vid Sveriges universitet och högskolor. SFS har idag ett femtiotal medlemskårer, vilka omsluter sammanlagt omkring en kvarts miljon studenter. SFS har till uppgift att företräda sina medlemmars intressen samt bevaka och sprida information om utbildnings-, forsknings-, och studiesociala frågor som rör studenternas situation på det nationella och internationella planet.

## Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	4
1. Varför prata jämställdhet? .....	5
1.2 Lagrum.....	5
2. Equalizer – SFS on tour .....	6
3. Resultat .....	7
3.1 Workshopen med studentkårerna.....	8
3.1.2 Kårernas uppmaningar till högskolan.....	12
3.2 Paneldebatter.....	13
3.3 Workshopen Bryt en norm! .....	14
3.4 Generella reflektioner från turnén .....	15
4. Vad säger Delegationen för jämställdhet i högskolan om studentkårer? .....	17
5. Avslutande ord <i>eller</i> Kårernas jämställdhetsarbete är avgörande! .....	18
Appendix .....	20
Deltagande studentkårer i Equalizer	
Exempel på studentkårers jämställdhetsarbete	

## Sammanfattning

Med medel från Delegation för jämställdhet i högskolan skapade SFS inom projektet *SFS on tour - för jämställdhet i framtiden* turnén Equalizer - SFS on tour. Equalizer besökte under september till december 2010 17 lärosäten i Sverige i samarbete med de lokala studentkårerna. Målet med turnén var att inspirera och engagera studenter och erbjuda studentkårerna metoder och kreativa redskap för ett långsiktigt och strategiskt jämställdhetsarbete. Fokus för projektet var att diskutera manliga och kvinnliga normer inom högskolan. Totalt tog flera tusen studenter och 18 studentkårer del av turnén. Equalizer har bidragit till att sätta fokus på och lyfta problem kring könsdiskriminering där ledning, studenter och studentkårer varit omedvetna om att det råder begränsande könsnormer på deras lärosäte.

Erfarenheterna från turnén visar att studentkårernas jämställdhetsarbete har dragits ner i samband med kårobligatoriets avskaffande. Studentkårerna måste slimma sin verksamhet och därmed får jämställdhetsfrågorna mindre fokus. Vidare visar erfarenheterna från turnén vikten av att högskolan visar att de prioriterar jämställdhet för att kåren och studenter ska lyfta och driva ett jämställdhetsarbete.

Studentkårerna besitter idag bred och lång erfarenhet av aktivt jämställdhetsarbete, kompetens som riskerar att gå förlorad. Att studentkårerna har resurser att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete är avgörande för att högskolan ska komma närmare målet om att vara jämställd. Studentkårerna spelar en särskild och unik roll i jämställdhetsarbetet. Studentkårens aktiva är studenter och ser jämställdhetsproblematiken ur ett studentperspektiv. Studentkårerna, kan till skillnad från till exempel universitetsanställda, vara mer öppet kritiska i förhållande till sitt lärosäte. Ofta vågar studentkårerna utmana och vara mer progressiva i jämställdhetsfrågan än övriga organ inom lärosätet. I fall av diskriminering och trakasserier gentemot studenter upplever många studenter att det är lättare att vända sig till kåren i första hand.

Berättelser från de studenter och studentkårer som deltagit i turnén visar att det pågår diskriminering och kränkningar på alla de besökta lärosätena och att okunskapen kring vilka rättigheter du har som student är stor. Flera av de besökta lärosätena har inte en uppdaterad likabehandlingsplan och nästan ingen av de deltagande studenterna kände till att en sådan skulle finnas. Erfarenheterna från turnén visar också att könsnormerna inom många program är starka vilket leder till att manliga och kvinnliga studenter behandlas olika på grund av sitt kön.

## 1. Varför prata jämställdhet?

Högskolan är inte jämställd. Det finns diskriminerande strukturer kopplade till kön inom högskolan. Studentens kön spelar roll för hur hen blir bemött och vilka möjligheter hen har att utvecklas och bidra inom högskolan.

Att driva jämställdhetsarbete på högskolan är en fråga om kvalitet och studentinflytande. Forskning och utbildning som utgår från olika erfarenheter och livssituationer blir mer relevant och håller därför högre kvalitet.

Utbildningarna bör därför innehålla flera olika perspektiv, förmedlas av människor med olika bakgrund samt innehålla normkritiska inslag. En utbildning som genomsyras av ett normkritiskt perspektiv ger goda möjligheter för studenterna att lyckas i arbetslivet, bland annat genom bättre förståelse för olika människors livsvillkor. Jämställdhetsarbete är dessutom meriterande för de som bedriver det och gynnar alla parter genom ett bättre studieklimat där många får komma till tals. På så vis skapas en attraktiv högskola.<sup>1</sup>

I SFS vision om den goda högskolan står att *”Högskolans demokratiska grund är central för hela dess arbetssätt. Alla studenter, som individer och kollektiv, är medaktörer inom den högre utbildningen. För att högskolan ska kunna vara aktivt integrerad i samhället krävs att högskolan själv är demokratisk och att alla aktörer har möjlighet att vara och känna sig delaktiga i den demokratiska processen”*<sup>2</sup>

Det står även att *”Mångfald i studentgruppen på alla utbildningsnivåer ger bättre bredd, djup och fler perspektiv. Genom att en större bredd av erfarenheter kommer till tals förbättras förståelsen för det som studeras och konsekvenserna av det som lärs vilket är en central del för utbildningens höga kvalitet”*.<sup>3</sup>

### 1.2 Lagrum

Högskolan och dess verksamhet lyder under diskrimineringslagen, högskolelagen och högskoleförordningen.<sup>4</sup>

I högskolelagen står det att: *”I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas.”*

---

<sup>1</sup> SFS kvalitetsmanifest – för kvalitet, kunskap och konkurrenskraft, s. 20

<sup>2</sup> Den goda högskolan – SFS vision, 1 Den goda högskolan

<sup>3</sup> Den goda högskolan – SFS vision, 2 Vägen till högre utbildning

<sup>4</sup> Högskolelagen och högskoleförordningen endast högskolor som har staten, kommuner eller landsting som huvudman.

Enligt diskrimineringslagen ska högskolan förebygga och förhindra könsdiskriminering. Så länge det finns ett samband med utbildningsverksamheten omfattas alla situationer som innebär att sökande eller studenter möter någon som företräder högskolan.

Varje år ska högskolan ta fram en likabehandlingsplan.

Diskrimineringsombudsmannen skriver i sinHandledning för att utforma en likabehandlingsplan i högskolan<sup>5</sup> att *”Samverkan med studenter, kårer, sektioner och andra studentrepresentanter bör ske i alla stadier av likabehandlingsarbetet, från att formulera en vision för högskolan/institutionen till att medverka i kartläggningar, formulera mål och åtgärder samt i uppföljning och utvärdering av planen.”*

## 2. Equalizer – SFS on tour

SFS gjorde 2009 en översyn av hur ett avskaffande av kårobligatoriet skulle komma att påverka studentkårernas jämställdhetsarbete ”SFS Rapport, Jämställdhet och kårobligatoriet”. Översynen gav ett nedslående resultat, många kårer såg sig tvingade till att i framtiden helt avveckla ett fungerande jämställdhetsarbete. Ur detta föddes idén om en landstäckande turné som skulle inspirera och engagera studentkårerna i det fortsatta arbetet med jämställdhet. Projektet *SFS on tour- för jämställdhet i framtiden* beviljades medel från Delegationen för jämställdhet i högskolan och pågick mellan mars 2010 till februari 2011.

I projektet skapades turnén *Equalizer - SFS on tour* som besökte 17 högskolor och universitet i Sverige under september till december 2010. Fokus för projektet var att diskutera manliga och kvinnliga normer i högskolan.

Huvudfrågeställningen var *Hur kan studentkårer bidra till en mer jämställd högskola där begränsande könsnormer leder till att studenter hoppar av, inte söker från början, eller inte aktivt deltar i och bidrar till undervisningen?*

Turnéstoppens utformning och storlek varierade mellan de besökta lärosätena men utgjordes i grunden av samma turnékoncept.<sup>6</sup> Turnékonceptet bestod av en utåtriktad del (Del 1) och en intern del (Del 2) riktad till studentkårerna. Del 1 bestod av en serietecknarutställning, där 8 serietecknare fått tolka olika

---

<sup>5</sup> DO:s handledning för att utforma en likabehandlingsplan, Förebygga diskriminering i högskolan, Förebygga diskriminering – främja likabehandling, Tryckt år 2009

<sup>6</sup> Se [www.sfs/equalizer.se](http://www.sfs/equalizer.se)

ojämställda situationer inom högskolan. En debatt med lokala företrädare om jämställdheten på den aktuella högskolan. I samband med debatten uppträdde även en teatergrupp som gjorde två miniföreställningar kring könsnormer inom högskolan. Till turnén hörde också workshopen *Bryt en norm!* som bygger på en handbok, som är framtagen tillsammans med ett 20-tal studenter från olika program och högskolor runt om i Sverige. Handboken är uppbyggd kring 13 inspirerande och provocerande krönikor om vad olika studenter varit med om under sin studietid och ger praktiska tips på hur en kan agera och vilka lagar och rättigheter som gäller för studenter kring könsdiskriminering och sexuella trakasserier.<sup>7</sup>

Varje turnéstopp skedde i nära samarbete med den lokala studentkåren, totalt 18 stycken.<sup>8</sup> Flera kårer valde att göra större kringarrangemang. Till exempel Umeå studentkår skapade en hel mångfaldsvecka och Göta studentkår satte upp föreställningen *Seven*. De öppna aktiviteterna riktade sig i första hand till högskolans studenter. Sammanlagt har flera tusen studenter tagit del av turnéns olika delar. Del 2 bestod i huvudsak av en workshop med den lokala kåren där kårens interna och externa jämställdhetsarbete diskuterades.

Hela projektet miljöcertifierades genom organisationen Håll Sverige rent och samarbetade med SJ som hade specialerbjudanden och tävlingar riktade till studenter vid varje turnéstopp.

### 3. Resultat

Resultaten bygger på det som kommit fram under turnéstoppet på de 17 lärosäten som har besökts. Samtliga paneldebatter och workshops har dokumenterats på plats.

Paneldebatterna hade generellt fokus på *manliga och kvinnliga normer på X universitet/högskola*. Paneldeltagare var studentkårsrepresentanter, studenter, doktorander, professorer, lärare, jämlikhets-/ jämställdhetsansvariga, ordförande i jämlikhets-/jämställdhetsrådet, prefekter, lektorer, dekaner, rektorer, näringslivsrepresentanter samt SFS presidier.

Publiken under paneldebatterna bestod till största del av studenter. Vid varje tillfälle deltog mellan 25- 200 personer.

---

<sup>7</sup> Se [www.sfs/equalizer.se](http://www.sfs/equalizer.se)

<sup>8</sup> Se Appendix för namn på kårerna som deltog

På workshopen *Bryt en norm!* deltog i första hand studenter. Vid varje tillfälle deltog mellan 5- 25 personer.

På workshopen med studentkåren deltog representanter för kårens styrelse, föreningar, utskott och arbetsgrupper. Workshopen med kåren fokuserade på att *skapa en diskussion kring begränsade könsnormer inom kåren, att peppa deltagarna att se fördelen med att kåren arbetar med jämställdhet och ge kåren verktyg för att kunna arbeta med jämställdhetsarbete som studentkårrepresentant.*

Av de 18 kårerna som deltog i turnén så har två stycken<sup>9</sup> jämlikhetsansvaret som en egen post. Det vanliga är att ansvaret ligger hos den som är vice ordförande, studentombud eller studiesocialt ansvarig.

### 3.1 Workshopen med studentkårer

Workshopen med studentkårer handlade om vad kårerna kan bidra med för att göra högskolan mer jämställd. Huvudfrågeställningarna var

*Fyller kårerna en särskild roll i högskolans jämställdhetsarbete?*

*Vad händer om kårerna inte alls arbetar med jämställdhet?*

Att kårens jämställdhetsarbete fyller en särskild funktion för högskolans jämställdhetsarbete menar de kårer som *Equalizer* har besökt. Kårerna kan bidra med följande:

- Ett studentperspektiv. Kårens aktiva befinner sig bland studenterna. De delar samma vardag. Det gör att kåren kan upptäcka saker såsom om det pågår trakasserier under olika studentverksamheter och aktiviteter som introduktionsvecka och fester.
- Studentkårer kan vara mer kritiska. Det är svårare för till exempel en anställd som är i ett direkt beroendeförhållande till högskolan att påtala brister.
- Studentkårer kommer med nya perspektiv både på lärosätet som organisation och på frågan i sig. Det ger lärosätet möjlighet att bli mer progressiva och bredda sig i sitt jämställdhetsarbete.

---

<sup>9</sup> Handelshögskolans studentkår och Uppsala studentkår



- I fall av diskriminering och trakasserier gentemot studenter upplever många studenter att det är lättare att vända sig till studentkåren i första hand.

Samlade erfarenheter av det jämställdhetsarbete kårerna tidigare har bedrivit visar att kårerna ofta varit drivande i det som senare har blivit delar av lärosätets jämställdhetsarbete. Hur aktiva kårerna är i sitt jämställdhetsarbete verkar också ha ett samband med hur lärosätet prioriterar frågan. Utav de kårerna som turnén har besökt är det tydligt att i de fall där lärosätet prioriterar och avsätter resurser till jämställdhetsarbete gör också kåren det. När högskolan inte prioriterar eller lägger resurser på ett aktivt jämställdhetsarbete ger kåren också det lägre prioritet. Naturligt innebär det också svårigheter för kåren då den inom lärosätet inte har direkta kanaler eller forum att använda sig av för att diskutera och driva jämställdhetsfrågor.

Kårernas jämställdhetsarbete påverkas av att de får minskade resurser och måste slimma sin organisation i och med kårobligatoriets bortfall. Alla kårer påverkas olika beroende på vilket stöd de får och utifrån tidigare förutsättningar. Erfarenheterna från de studentkårer som *Equalizer* har besökt visar att flera kårers jämställdhetsarbete har drabbats negativt. De negativa effekter som framkommit är att när kåren måste slimma sin organisation leder det till att makten koncentreras till ett fåtal personer vilket i vissa kårer har lett till en väldigt mansdominerad styrelse. Fler uppgifter läggs på samma post vilket innebär att jämställdhetsfrågor får minskade resurser. Vissa studiesocialt ansvariga har lyft fram att de måste prioritera bland de ärenden som studenter kommer till dem med och då prioriterar de studenter som är medlemmar i kåren. I fall där universitetet har gett pengar till kåren och till stor del finansierar kårens person som arbetar med deras jämställdhetsarbete så hamnar kåren i en beroendeställning gentemot universitetet. Vissa universitet har också varit obenägna att ge resurser till nya initiativ då de säger att de redan finansierar en del av kårens jämställdhetsarbete och att det får räcka.

Om kårerna inte får stöd och resurser att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete finns det flera potentiella risker. Ett uteblivet jämställdhetsarbete påverkar kåren och dess sammansättning. De kårer som deltog i workshopen identifierade följande potentiella risker:

- Det leder till att kåren blir en exkluderande organisation. Det bildas en likartad kår där vissa grupper känner sig välkomna och andra grupper utesluts. Det blir svårare för dem som inte uppfyller *normen* att engagera sig.

- Det leder till en toppstyrd organisation.
- Det leder till en sämre stämning och skapar möjligheter för diskriminering inom kåren. Det leder till ett stärkande av begränsande könsnormer. Människor som inte står för jämställdhet/jämlikhet/mångfald skulle kunna jobba i kåren.
- Kåren kommer få en sämre studentrepresentation och inte kunna bemöta alla studenter.
- Kåren kommer tappa medlemmar och får svårare att rekrytera studeranderepresentanter. Det leder till att kåren kommer förlora nya initiativ
- Kåren kommer förlora tidigare arbete och kunskap. Det kommer leda till en lägre medvetenhet om frågan inom kåren. Utvecklingen går bakåt om kåren inte jobbar aktivt med frågan
- Det kommer att ändra kårens grundvärderingar
- Det kommer leda till en ökad misstro till kårens arbete. Kåren kommer förlora legitimitet och förtroende.
- Färre studenter kommer våga anmäla fall av kränkningar och könsdiskriminering. Färre studentfall kommer att drivas.
- Det kommer leda till sämre kvalitet på introduktionen för nya studenter som stereotypa och sexistiska ”nollningar”
- Det kommer leda till sämre stämning i olika studentföreningar. ”*Det skulle sprida sig nedåt i leden*”
- Kåren kan tappa sin kårstatus

Lärosätet kan också drabbas av att kåren inte bedriver ett aktivt jämställdhetsarbete:

- Det skulle leda till ett mindre proaktivt och kreativt jämställdhetsarbete. Kommer det inget tryck för frågan från kåren kommer ignoransen sprida sig på lärosätet. Jämställdhetsarbetet skulle ges lägre prioritet från lärosätets sida. Det skulle minska aktiviteterna på lärosätet då allt ansvar hamnar på högskolan.
- Helhetsperspektivet på jämställdheten förloras då studentperspektivet skulle försvinna.
- Det skulle leda till en sämre utbildningskvalité och ökad risk för diskriminering i studentgrupper och en försämrad studiemiljö.
- Lärosätet kommer tappa studenter.
- Högskolan kommer ha sämre förmåga att kunna hjälpa utsatta studenter.
- Det kommer leda till ett stärkande av begränsande könsnormer

Studentkårerna såg flera fördelar både för sin egen organisation och för högskolan om kåren har möjlighet att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete.

För kåren kan ett aktivt jämställdhetsarbete leda till:

- En bättre representation gentemot - och av studentpopulationen.
- Att alla studenter känner sig välkomna till kåren oavsett könstillhörighet. Det leder till en breddad rekrytering och fler aktiva.
- Ökad och breddad kompetens och fler perspektiv på organisationen när kåren tar tillvara på alla studentgruppers erfarenheter. Det ger fler, nya och bättre idéer och därmed en verksamhet av högre kvalitet som är mer förankrad hos alla studenter.
- Att det kritiska tänkandet utvecklas.
- Att kåren kan upprätthålla sitt goda rykte. ”*Ser snyggt ut*”, ”*Meriterande*” ”*Normen idag är att jämställdhet är bra*”.
- En högre legitimitet och förtroende från studenter, lärare och lärosätets ledning. Kåren blir ett föredöme och en föregångare i jämställdhetsarbetet.
- Förändrar hur andra ser på kåren utifrån. ”*Om vi inte jobbar med det kan det bli ”pojkarna från Östermalm*”.
- En bättre gemenskap och en bättre arbetsmiljö i intern och extern verksamhet. En trygg miljö leder till att studenter vågar satsa på sina idéer.
- Att kåren uppfyller sina grundvärderingar.
- En mer inkluderande kår där alla får ett jämställt bemötande.
- Att gamla normer/djupa hjulspår/ luckras upp och förändras.
- Att verksamhet som är under kåren också arbetar med jämställdhet. Ett jämställt bemötande kommer att genomsyra all verksamhet.
- Att motsättningar, både inom och utanför kåren, förhindras. Det blir en mer effektiv organisation. ”*Arbeta med det eller hantera konsekvensen av att inte arbeta med det*”.
- Bättre påverkan gentemot lärosätet. ”*Om inte vi gör det varför ska universitetet?*”

Lärosätet i stort kan gynnas på följande sätt av att kåren bedriver ett aktivt jämställdhetsarbete:

- Det leder till en kvalitetssäkring av utbildningen och därmed en högre utbildningskvalité.
- Högskolan får in nya – och andra perspektiv på sin organisation. Det leder till fler och bättre idéer för hur jämställdhetsarbetet ska bedrivas.

- Det leder till en bättre studiesocial miljö för studenter.
- Kompetensen kring frågan breddas samt högskolans kunskap och medvetenhet.
- Det leder till att frågorna kommer upp på högskolans dagordning.
- Det hjälper till att luckra upp och förändra gamla normer inom högskolan. Det leder till att studenter vågar bryta könsnormer.
- Det är tidseffektivt genom att lärosätet kan utnyttja den kompetens som finns inom kåren.
- Det förhindrar motsättningar mellan olika personer och positioner inom högskolan.
- Det leder till en mer heterogen grupp av studenter. Studentens kön tappar betydelse för vad hen väljer att söka och studera
- Det ökar studenter/lärares/ledningens och övrig personals förmåga att tänka kritiskt
- Det ökar högskolans anseende.
- Det skapar en kontinuitet i jämställdhetsarbetet med ett studentfokus. Studenterna ser sin studiemiljö som tillfällig. *"Man orkar inte vara bitterfitta i tre år"*

### 3.1.2 Kårernas uppmaningar till högskolan

Kårerna fick under workshopen i uppdrag att komma fram till de 3 största hindren till varför deras högskola inte är jämställd. Detta för att kunna påverka hur deras lärosäte ska prioritera sina jämställdhetsåtgärder och för att ge förslag till vad lärosätet kan göra. Högskolan borde satsa på – och prioritera följande i jämställdhetsarbetet:

- Att arbeta aktivt med könsnormer inom högskolan. Högskolan ska satsa på utbildningsinsatser riktade mot lärare som är omedvetna om sitt könsnormativa beteende. Arbetet ska även fokusera på att motverka de könssegregerade programvalen och den skeva könsfördelning bland professorer och doktorander.
- Att inte bara fokusera på att "räkna huvuden" utan också fokusera på det kvalitativa jämställdhetsarbetet
- Att se till att jämställdhet är något som diskuteras inom alla utbildningar
- Att se till att det är ett närvarande tema. Rektorn ska ge tydliga direktiv att det är en prioriterad fråga. *"Nu är det en "icke-fråga"* Det måste satsas internt inom högskolan.
- Att skapa naturliga mötesplatser mellan olika program. På flera högskolor är programmen fysiskt belagda på platser långt ifrån varandra.

- Att aktivt arbeta med att minska mansdominansen på de positioner där den är stark. *"Gubbvälde"* Arbeta för att det ska finnas fler kvinnliga förebilder inom akademien.
- Jämställdhetsarbetet måste samordnas, få en tydlig struktur och arbetsfördelning. *"Det pratas i jämställdhetsrådet men ingen annanstans."* *"Ingen vet var ansvaret ligger."*
- Fokusera på och problematisera lärosätets kultur och tradition (*"Så här har det alltid varit"*-tradition). Hur kan traditionerna utvecklas (inte avvecklas) till att bli med inkluderande? Undersöka och arbeta med X-högskolanstereotypen. *"Hur man ska vara för att passa in här. Vilka missar vi?"*
- Att se över och förändra antagningssystemet
- Se över hur resurserna är fördelade mellan program där en majoritet är män respektive kvinnor samt se över hur forsknings- och utbildningsanslag fördelas.
- Hitta nya sätt att sprida den kunskap som finns för att nå ut med information om till exempel diskrimineringslagen.
- Öka kunskapsnivån och informationsspridning om HBTQ- relaterade frågor. *"Finns ingenstans"*

### 3.2 Paneldebatter

Debatterna inleddes med att både panel och publik fick ta ställning till påståendet *Högskolan X är jämställd*. Det var oftast en övervägande majoritet som inte höll med om påståendet. På ett fåtal ställen menade en majoritet bland publiken att deras högskola var jämställd. De problem som oftast lyftes under debatterna var att jämställdhetsarbetet är brett och komplext, svårigheten att påverka samhällets normer, mansdominansen på högre nivåer inom högskolan och avsaknaden av fungerande konkreta åtgärder.

Några konkreta teman som lyftes var problem som kan uppstå i kontakten med arbetslivet under praktikperioden samt problem med gästföreläsare. Ett exempel var om du som tjej läser ett byggnadsprogram och sedan ute på praktiken möts av kläder och lokaler som endast är anpassade för killar. En student tryckte på den stora dominansen av män som gästföreläsare och att gästföreläsare kan uppträda både sexistiskt och diskriminerande mot manliga och kvinnliga studenter.

På en högskola kom det fram att studenter ibland behandlar kvinnliga och manliga professorer olika. Det har tagit längre tid för studenterna att tystna om professorn varit en kvinna. Under lektionstid har någon

student fotat den kvinnliga professorn med sin kamera, lagt upp på internet och börjat kommentera hennes utseende.

Ett påstående panelen alltid fick ta ställning till var ”*Jag har god koll på lagrummet för högskolan och könsdiskriminering*”. Det var endast 0-1 paneldeltagare som svarade ja på detta påstående. Panelen bestod av 3-6 personer.

Ett annat påstående panelen fick ta ställning till var ”*Genusperspektiv är viktigt i undervisningen*”. Där svarade samtliga paneldeltagare ja. Hur detta genusperspektiv skulle garanteras var det dock svårare att formulera. Åtgärder som nämndes var att ha en obligatorisk kurs i genuspedagogik för alla lärare på lärosätet, att låta studenter i kursutvärderingarna bedöma jämställdheten, en kvantitativ granskning av kurslitteraturen ur ett genusperspektiv och att ”*hålla liv i debatten*”.

Paneldeltagarna fick även ta ställning till påståendet ”*Det är viktigt att studenter är med i utformningen av universitetets likabehandlingsplan*” genom att placera efter stigande skala från 1- 100 grader. Där 100 grader motsvarar att deltagaren håller med om påståendet till 100 procent. Samtliga paneldeltagare placerade sig invid 100 grader.

### 3.3 Workshopen *Bryt en norm!*

Under workshopen deltog generellt fler kvinnliga än manliga studenter vid varje tillfälle. Deltagarna har representerat olika discipliner; tekniska, samhällsvetenskapliga och konstnärliga.

Det som varit genomgående för deltagarna på workshopen, som för paneldeltagarna, är att endast ett fåtal (och då oftast kårrepresentanter) har känt till vilket lagrum som gäller för könsdiskriminering inom högskolan och vilka rättigheter de har som studenter. Totalt har endast ett fåtal personer (förutom kårrepresentanter) känt till att högskolan varje år ska utarbeta en likabehandlingsplan.

Handboken *Bryt en norm!* som workshopen bygger på är uppbyggd av krönikor skrivna av studenter från olika kurser och program i Sverige. Genomgående genom workshopen har flera deltagare känt igen sig i krönikorna och delat med sig av liknande erfarenheter. Deltagarna på workshopen har generellt upplevt att delarna om härskartekniker och lagrummet varit mest givande. Deltagarna har fått lära sig att känna igen och bemöta härskartekniker och fått information

om när och vart de kan vända sig om det blir utsatta för diskriminering eller kränkande behandling.

Under diskussionerna har kön som begrepp problematiserats samtidigt som vissa studenter har blivit provocerade av begrepp som hen och sagt till exempel *det finns bara två kön. Antingen har man äggstockar eller snopp. Så är det.*”

### 3.4 Generella reflektioner från turnén

Att högskolan generellt inte är jämställd tycker en majoritet av de personer som har deltagit på *Equalizers* aktiviteter. Samtidigt har det funnits ett visst motstånd mot att diskutera just jämställdhet och könsdiskriminering. Istället vill, studenter, universitetsrepresentanter och kårer fokusera på andra diskrimineringsgrunder som de menar är ett större problem. Handboken *Bryt en norm!* har varit till stor hjälp för att låta projektets deltagare upptäcka könsnormer.

Det verkar vara lättare att diskutera ojämställda strukturer inom andra, än det egna, programmet, kursen, gruppen, organisationen eller lärosätet. När det har gällt den egna organisationen eller den egna personen har flera velat lyfta fram att just *de* är väldigt jämställda. Det verkar finnas en rädsla för att diskutera kön i vad många upplever vara världens mest jämställda land. *Målet* att kön inte ska spela någon roll för vad hen har för möjligheter inom högskolan verkar leda till att många blir oförmögna att se att det fortfarande existerar könsbundna normer. Detta diskuterar bland annat Drude Dahlerup, som på uppdrag av *Delegationen för jämställdhet i högskolan* har gjort en översikt som presenterar det senaste decenniets svenska forskning på området jämställdhet och genus i akademien. Rapporten fokuserar på sex forskningsområden: akademins kultur och normer, institutionskulturer, sexuella trakasserier och könskränkande behandling, genusperspektiv på grundutbildningen, karriärvägar och jämställdhetspolitiken inom högskolan. Det samlade intrycket är enligt Dahlerup: att akademien består av ickejämställda organisationer, samtidigt som dessa institutioners självbild i stort sett fortfarande är, att kön inte spelar någon roll inom universitet och högskola, och att den akademiska organisationen vilar på strikt meritokratiska och könsneutrala principer.<sup>10</sup>

Ibland har deltagare blivit provocerade och menar att det är viktigare att diskutera diskriminering med avseende på de andra i diskrimineringslagen reglerade grunderna. Problemet, som uppkommer när deltagare inte vill se att

---

<sup>10</sup> Svart på vitt, s.97

kön har betydelse, är att de faller in i gamla könsrelaterade normer samtidigt som de vill diskutera diskriminering på grund av etnicitet till exempel. Det har varit en utmaning att få studentkårerna att upptäcka och se inåt på sin egen verksamhet och ifrågasätta den kultur och de könsnormer som råder. En tendens på de lärosäten som *Equalizer* har besökt är att slå ihop tidigare enskilda jämställdhetsråd i ett gemensamt råd som täcker in alla diskrimineringsgrunder. Detta sker också hos studentkårerna. Att ha ett intersektionellt perspektiv och en gemensam plattform för att hantera olika diskrimineringsgrunder kan vara ett effektivt sätt att uppnå målet om en jämställd och jämlik högskola. En riskfaktor är att jämställdhetsperspektivet försvinner om högskolan inte diskuterar hur könsnormer manifesteras i övriga diskrimineringsgrunder.

Delegationen för jämställdhet i högskolan skriver i sitt slutbetänkande att:  
*”En ytterligare utmaning är att i det praktiska arbetet beakta senare års forskning om hur vissa typer av mer traditionella jämställdhetsinsatser oavsiktligt kan befästa stereotypa föreställningar om kvinnor och män och om hur andra faktorer än kön, som till exempel klass, etnicitet och sexualitet spelar roll för vår vardagliga uppfattning om vad som är kvinnligt respektive manligt. Samtidigt måste de praktiska åtgärder som vidtas utformas för att ge konkreta resultat och minska de skillnader mellan kvinnors och mäns villkor som trots allt föreligger i dagens samhälle.”<sup>11</sup>*

Ett annat genomgående tema har varit att *”skylla på samhället”*. Flera paneldeltagare har lyft fram att det är svårt för högskolan att bli jämställd då manliga och kvinnliga normer skapas i samhället och förväntningarna på hur du bör bete dig som kille eller tjej börjar redan när du är nyfödd. Bland vissa personer verkar det även finnas en förväntan att *det löser sig med tiden*.

Något som tydligt framkommit under turnén är kunskaps- och informationsbristen när det gäller lagrummet och vilka rättigheter du har som student. Att hitta nya och effektiva sätt att nå ut med information till studenter kring vart de kan vända sig om de blir illa behandlade och vad de faktiskt kan anmäla är en viktig uppgift för studentkårerna och lärosätet.

---

<sup>11</sup> Svart på vitt, s.154



#### 4. Vad säger Delegationen för jämställdhet i högskolan om studentkårer?

Delegationen för jämställdhet i högskolan överlämnade fredagen den 21 januari betänkandet *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien* (SOU 2011:1) till biträdande utbildningsminister Nyamko Sabuni. Delegationen delar upp sina bedömningar och förslag i 3 kategorier: Styrning, Stöd och Strategi.

Studentkårerna lyfts fram i den sista kategorin: Strategi - vad varje (självständigt) lärosäte bör göra.

*- Lärosätena bör säkerställa att företrädare för studenterna ges möjlighet till insyn i och påverkan på arbetet för jämställdhet.*

I betänkandet skriver delegationen att ”*Studenterna är en viktig resurs i arbetet för att utveckla lärosätenas arbete för jämställdhet. Denna resurs måste tillvaratas. Inte minst är det angeläget att ta tillvara studenters egna erfarenheter av ojämställdhet mellan könen och lägga dessa till grund för det arbete som bedrivs på det enskilda lärosätet.*”

Vidare skriver delegationen att studentkårernas jämställdhetsarbete är viktigt både ur en kvalitets- och rättssäkerhetsaspekt. Delegationen menar att det är viktigt att lärosätena – särskilt i den rådande situationen med kårobligatoriets bortfall – tar ansvar för att ge studentföreträdare möjlighet till insyn och påverkan på jämställdhetsarbetet. Det är även angeläget att vid utdelning av framtida statliga projektmedel, som syftar till att främja jämställdhet inom högskolan, beakta behovet av studentmedverkan i det arbetet.

## 5. Avslutande ord eller *Kårernas jämställdhetsarbete är avgörande!*

Studenter och studentkårer spelar en viktig roll i högskolans jämställdhetsarbete. Det är effektivt att ge resurser till kårerna för att de ska kunna bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete. Förutom att det ger direkta konsekvenser för hur studenter blir bemötta i olika kårverksamheter är också chansen stor att det ger lärosätet flera positiva ”spillover- effekter” för att bli mer jämställd. Olika typer av studentkårsverksamheter är bland annat introduktionsveckor, pubverksamhet och studentföreningar. Studentkåreerna innehar en unik position för jämställdhetsarbetet inom lärosätet, genom att de kan bidra med ett studentperspektiv. Kårerna besitter också en enorm kompetens inom området som riskerar att gå förlorad om det inte finns resurser till ett fortsatt arbete.

Studentkåreerna är beroende av hur lärosätet prioriterar frågan. Visar högskolan inte att det är en viktig fråga finns en risk för en nedåtgående spiral. Studentkåren har inga naturliga vägar att lyfta frågan om jämställdhet på ledningsnivå och blir inte uppmuntrade att driva frågan. Då är risken att studenter inte upplever att de har någonstans att vända sig och inte orkar driva nya initiativ då studietiden är intensiv och under en kort period. Det är alltså en växelverkan. Å andra sidan finns alla möjligheter för en positiv spiral om högskolan tydligt prioriterar frågan och kåren har ekonomiska resurser att bedriva ett jämställdhetsarbete och får tillgång till nätverk och grupper för att lyfta upp perspektiv till högskolans ledning.

Bland vissa personer inom högskolan verkar det finnas en förväntan att *det löser sig med tiden*. Det finns en fara i att tro att inte studenter, studentgrupper och studentkårer präglas av de normer som råder inom högskolan. De starka traditioner som finns inom högskolan och samhällets normer präglar i hög grad studenters beteende. Begränsade könsnormer reproduceras både bland studenter och på studentkårer. Det är lika viktigt att satsa resurser på studentgruppen som på anställda och lärare för att uppnå målet om en jämställd högskola. Under workshopen *Bryt en norm!* har könsnormerna manifesterats tydligt i grupperna. Det har också varit tydligt vilken ögonöppnare *Equalizer* har varit för flera studenter som inledningsvis menat att på deras kurs eller program behandlas alla lika, oavsett kön.

De nya förutsättningarna med lärosätenas ökade självständighet, förändringar i forskningsfinansiering, kvalitetsutvärdering av utbildningen och kårobligatoriets bortfall innebär nya utmaningar för jämställdhetsarbetet. Frågan är hur detta på lång sikt kommer att påverka jämställdhetsarbetet på högskolan och om fokus kommer flyttas från studenter och studentorganisationerna, som kårernas, arbete. Även om studentkårerna nämns i delegationens slutbetänkande ges de inte mycket plats och tas endast upp under *Strategi*. Under Delegationens avslutningskonferens den 20 oktober 2010 nämndes knappt vikten av att satsa resurser i jämställdhetsarbetet på studentkårer, studentinitiativ och studenter som grupp. Detta trots att delegationen i sin debattartikel skriver att: *”Ytterst är det förstås i vardagen på lärosätena som jobbet måste göras. Lärosätena måste själva utveckla olika delar av verksamheten i en riktning som främjar jämställdhet. Det gäller till exempel studentrekrytering, **studentinflytande**, högskolepedagogisk verksamhet samt ledarskap och kompetensförsörjning. Allt detta är inte minst viktigt för att effektivt motverka könsbundna utbildningsval.”*<sup>12</sup>

Bengt Westerberg, styrelseordförande vid Linköpings universitet, efterlyste på konferensen mer forskning om praktiskt jämställdhetsarbete och pekade ut den dolda diskrimineringen som ett stort hot och menade att det behövs en studie om denna.<sup>13</sup> I delegationens slutbetänkande går det att läsa att begreppen sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön har problematiserats bland annat utifrån att de medför en fragmenterad och begränsad förståelse av vad trakasserier kan innebära, både för individen och för arbetsmiljön i ett större perspektiv. Forskning under 2000-talet har visat att diskriminering av kvinnor ibland är synlig, men oftare osynlig och subtil. Det dolda har framhållits som kännetecknande för könsdiskrimineringen i akademien.<sup>14</sup> Det är vad *Equalizer* har fokuserat på, genom handboken *Bryt en norm!* och i workshopen med studentkåren; metoder för att identifiera interna diskriminerande strukturer i olika rum inom högskolan samt hur de går att åtgärda. Ett steg på vägen för att uppnå en jämställd högskola är alltså att satsa resurser på – och lära av studentkårens jämställdhetsarbete!

---

<sup>12</sup> ”Belöna universitet som förbättrar jämställdheten”, publicerad i DN 2011-01-21

<sup>13</sup> Härifrån till jämställdheten, s.13

<sup>14</sup> Svart på vitt, s. 78

## Appendix

### Deltagande studentkårer i Equalizer

1. Studentkåren Malmö  
*Malmö Högskola*
2. Lunds Universitets Studentkårer  
*Lunds Universitet*
3. Studentkåren i Sundsvall  
*Mittuniversitetet*
4. Teknologkåren vid Luleå Tekniska Högskola
5. Luleå studentkår  
*Luleå Tekniska Högskola*
6. SöderS Södertörns Högskolas Studentkår  
*Södertörns Högskola*
7. Mälardalens studentkår  
*Mälardalens Högskola*
8. Handelshögskolan i Stockholm Studentkår  
*Handelshögskolan i Stockholm*
9. Örebro studentkår  
*Örebro Universitet*
10. Studentkåren högskolan väst (Uddevalla)  
*Högskolan Väst*
11. Karlstad studentkår  
*Karlstad Universitet*
12. Göta studentkår  
*Göteborgs Universitet*
13. StuFF, Studentkåren för studenter vid filosofiska fakulteten och området  
för utbildningsvetenskap  
*Linköping Universitet*
14. Jönköping studentkår  
*Högskolan i Jönköping*
15. Stockholms Universitets Studentkår  
*Stockholms Universitet*
16. Skövde studentkår  
*Högskolan i Skövde*
17. Umeå studentkår  
*Umeå Universitet*
18. Uppsala studentkår  
*Uppsala Universitet*

## Studentkårers jämställdhetsarbete

*Studentkårernas jämställdhetsarbete är omfattande. Studentkårerna har dubbla roller, främst i arbetet riktat mot studenterna i form av informationsspridning, temadagar, kampanjer, utbildning för kårengagerade och visst utredningsarbete. Samtidigt har de en övervakande och påverkande funktion gentemot högskolan, vilket är en viktig kvalitets- och rättsäkerhetsfunktion.*

Exempel på studentkårers jämställdhetsarbete

### Internt

- Internutbildningar, utbildning för kårengagerade i jämställdhet
- Tar fram kårens jämställdhets- och likabehandlingsplaner
- Ser till att all kårverksamhet genomsyras en jämställdhetsgrund

### Externt

#### *Aktiviteter*

- Informationsspridning, Sprider information till studenter om till exempel diskrimineringslagen och studentens rättigheter
- Utför kurslitteraturgranskningar
- Handledare för B- och C- uppsatser som tar upp genusperspektiv. Ger ersättning, förslag och tryckbidrag.
- Driver egna frågor om jämställdhet gentemot lärosätet
- Tar upp jämställdhet med olika studentorganisationer och studentföreningar
- Stödjer föreningar som till exempel HBT/Q-studentföreningar, kvinnliga och manliga studentnätverk
- Ordnar öppna föreläsningar
- Ordnar aktiviteter och kampanjer på lärosätet för studenter
  - Ordnar mångfaldsdagar-/likabehandlingsdagar, som till exempel "Normaldagen", med föreläsningar, workshops, paneldebatter, utställningar som belyser och diskuterar normer och värderingar
  - Mässor med jämställdhets- och likabehandlingstema
  - Queerbal – "Klä dig i det du tycker är vackert"
  - Likabehandlingsfestivaler med till exempel musikscen, give-aways, stand-up
- Ordnar längre projekt- och kampanjer. Till exempel *Seriekrock* av Umeå studentkår:

- Serieutställningar på biblioteken
- Studenter tävlar med att teckna egna serier
- Stand-up på studentpubar (EPP- efterpluggetpub)
- Arbetar med att göra olika typer av studentverksamheter mer inkluderande

### *Ärenden*

- Driver studentärenden där studenter blivit trakasserade eller diskriminerade på grund av sitt kön

### *Strategiskt*

- Delaktiga i framtagande av lärosätets jämställdhets- och likabehandlingsplaner
- Samarbetar med lärosätet för att förbättra studiemiljön, Samarbetar med lärosätets likabehandlingsansvariga. Sitter med i lärosätets ledningsgrupper, jämställdhets- eller jämlikhetsgrupper (utskott, arbetsgrupper)
- Gör utredningar
- Studiebevakare. Granskar olika utbildningar ur ett student- och jämställdhets – och HBTQ- perspektiv
- Set till att vissa föredrag med jämställdhetstema blir en del av den ordinarie undervisningen
- Uppsökande mångfaldsarbete. Till exempel *mångfaldsbyrån ESMeralda (Elev, Student, Mångfald)* som drivs av Uppsala studentkår. Esmeraldas uppgift är att uppmärksamma och motverka snedrekryteringen till högskolan.
- Med i utformningen av högskolans marknadsföringsmaterial
- Granskar sitt lärosäte och tar fram åtgärdsprogram