



Avdelningen för analys, främjande och tillträdesfrågor

**Föredragande**  
Aleksandra Sjöstrand  
Utredare

010 - 4700367  
aleksandra.sjostrand@uhr.se

STRATEGI-BILAGA

Diarienummer

1.1.1-266-2015

Datum  
2015-03-06

Postadress

Box 45093  
104 30 Stockholm

Besöksadress

Wallingatan 2  
111 60 Stockholm

Telefon

010-470 03 00

Org nr

202100-6487

www.uhr.se

## Strategisk plan för främjande av breddad rekrytering till högskolan och motverkande av diskriminering inom högskolan – bilaga

Högskolorna<sup>1</sup> ska enligt 1 kap. 5 § fjärde stycket högskolelagen (1992:1434) aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan. Enligt andra stycket i samma paragraf ska jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas i lärosätenas verksamhet.

Högskolorna ska även ansvara för bl.a. uppgifter av studiesocial karaktär som stöder studenterna i deras studiesituation eller underlättar övergången till arbetslivet och för att studenterna i övrigt har en god studiemiljö (enligt 1 kap. 11 § högskolelagen).

I 1 kap 1 § diskrimineringslagen (DL) stadgas att lagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Utbildning är ett av de tio samhällsområden som omfattas av diskrimineringsförbuden i DL (2 kap. 5-8 §§).

Universitets- och högskolerådet (UHR) ska enligt sin instruktion ansvara för uppgifter av bl.a. främjande och utvecklande karaktär inom utbildningsområdet<sup>2</sup>. Myndigheten ska enligt 12 § samma förordning bl.a. främja breddad rekrytering till högskolan. Enligt 13 § ska myndigheten inom högskolan motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder<sup>3</sup>, sexuell läggning eller ålder.

Flera av UHR:s uppdrag tangerar frågor om breddad rekrytering och likabehandling. Bland dessa kan nämnas Erasmus +, ett av de utbytesprogram som administreras av

---

<sup>1</sup> Begreppet högskolorna omfattar även universiteten enligt 1 kap. 1 § andra stycket högskolelagen.

<sup>2</sup> Förordningen (2012:811) med instruktion för Universitets- och högskolerådet

<sup>3</sup> Fr.o.m. den 1 januari 2015 är ordet funktionshinder ersatt med funktionsnedsättning i DL.

UHR<sup>4</sup>, bedömning av utländska utbildningar, Den globala skolan och uppdraget om minoritetsspråken.

#### *Erasmus + programmet*

Främjande av rättvisa och inkludering är en av de sju hörnstenarna av Erasmus+ programmet<sup>5</sup>. I programguiden för Erasmus+ understryks bl.a. att programmet syftar till att främja rättvisa och inkludering genom att underlätta för elever och studenter som av olika anledningar har svårare att delta i internationella projekt. Det kan exempelvis handla om personer som på olika sätt är missgynnade och/eller riskerar att bli utsatta för diskriminering, exempelvis personer med olika typer av funktionsnedsättningar, personer med problem av psykosocial karaktär eller problem relaterade till bland annat kön, sexuell läggning eller etnisk bakgrund. Argumenten för att inkludera denna målgrupp i gränsöverskridande projekt är ofta motiverade med föreställningar om rättvisa och representation: alla bör ha samma möjligheter för att delta.

Varje lärosäte, genom att underteckna Erasmus+ stadgan för högre utbildning, förbinder sig att garantera lika tillgång och möjligheter till deltagare från alla bakgrunder. Lärosäten som studenter och/eller personal med särskilda behov kan ansöka om ytterligare bidragsstöd till UHR för att täcka de extra kostnaderna för deras deltagande i utbytesverksamheten.

#### *Den globala skolan*

Målet för Den globala skolan är att på ett nära och effektivt sätt stärka skolans möjlighet att utbilda morgondagens vuxna i att ta ansvar för en hållbar utveckling i ett mångkulturellt samhälle. Inom Den globala skolan erbjuds därför utbildning för skolpersonal inom lärande för hållbar utveckling och interkulturell förståelse.

#### *Uppdraget om minoritetsspråken*

UHR ska enligt sin instruktion följa upp, analysera och redovisa sina internt och externt riktade insatser utifrån minoritetspolitikens mål i enlighet med vad som framförs i propositionen Från erkännande till egenmakt (prop. 2008/09:158, bet. 2008/09:KU23, rskr. 2008/09:272). I uppdraget ingår även att redovisa vilka effekter som myndigheten avser att uppnå med insatserna inom sitt verksamhetsområde samt, i möjligaste mån, vilket eller vilka av minoritetspolitikens tre delområden (diskriminering och utsatthet, inflytande och delaktighet samt språk och kulturell identitet) som insatserna avser stärka inom verksamhetsområdet. I den mån det är möjligt ska myndigheten även redovisa vilken effekt insatserna har haft för de nationella minoriteterna.

I detta sammanhang bör även nämnas att ett av EU2020-strategins (*Europa 2020*)<sup>6</sup> fem mål rör utbildning<sup>7</sup> och har nära koppling till frågan om breddad rekrytering och

---

<sup>4</sup> UHR har hand om utbildningsdelen i programmet.

<sup>5</sup> EU:s program för främjande av internationellt samarbete och utbyte inom utbildning, ungdom och idrott.

<sup>6</sup> EU2020 är namnet på den strategi som fram till år 2020 ska binda ihop tillväxt och klimatmål med uppgiften att ta EU ur den ekonomiska krisen. Strategin innehåller fem överordnade mål som ska vara uppnådda senast 2020.

<sup>7</sup> Eftersom det finns ett uttalat utbildningsmål har utbildningsfrågor lyfts upp ordentligt på EU:s agenda.

livslångt lärande, nämligen att minst 40 procent av 30 - 34-åringarna ska ha högskoleutbildning eller annan eftergymnasial utbildning. I samband med att *Europa 2020* togs fram antog utbildningsministrarna en egen strategisk ram för europeiskt utbildningssamarbete som kallas *Utbildning 2020*. Ett av huvudmålen är att ramen, utifrån perspektivet livslångt lärande, bör beakta hela spektret av utbildningssystem på alla nivåer och i alla sammanhang (inklusive både icke - formell och formell utbildning). Två av ramens fyra strategiska mål har följaktligen en tydlig koppling till frågor om livslångt lärande och validering, och i förlängningen även till breddad rekrytering:

- **Förverkliga livslångt lärande och rörlighet**<sup>8</sup>, vilket innebär att man bl.a. ska komma vidare med genomförandet av strategier för livslångt lärande, utarbetandet av nationella kvalifikationsramar<sup>9</sup> kopplade till den europeiska ramen för kvalifikationer samt flexiblare utbildningsvägar.
- **Främja lika möjligheter för alla, social sammanhållning och aktivt medborgarskap** vilket innebär bl.a. att utbildningen bör göra det möjligt för alla medborgare att tillägna sig och utveckla de färdigheter som behövs för deras anställbarhet samt främja fortbildning, aktivt medborgarskap och interkulturell dialog.

## Främjande av breddad rekrytering till högskolan

### Vad är breddad rekrytering till högskolan?

Universitet och högskolor har ett ansvar att vidta aktiva åtgärder när det gäller att främja och att bredda rekryteringen till sina egna utbildningar. Det medför att lärosätena kan fokusera på olika aspekter av breddad rekrytering då snedrekryteringen kan vara av olika karaktär på olika lärosäten. Det innebär att det inte finns en enhetlig definition av breddad rekrytering. I Sverige har dock breddad rekrytering länge avgränsats till att huvudsakligen röra två kategorier: social bakgrund och etnisk bakgrund.

*Social bakgrund*, mätt som föräldrarnas utbildningsnivå, är den viktigaste faktorn för att börja studera vid högskolan. Den sociala snedrekryteringen<sup>10</sup> byggs upp under hela skoltiden. Elever med högskoleutbildade föräldrar är överrepresenterade på de gymnasieprogram som ger de bästa förutsättningarna för högskolestudier, medan elever från studieovana hem är starkt underrepresenterade på dessa program. Den sociala snedrekryteringen har med grova mått mätt inte förändrats under de senaste tio åren. Personer med högutbildade föräldrar är överrepresenterade i högskoleutbildning och personer med lågutbildade föräldrar är underrepresenterade. Föräldrarnas utbildningsnivå påverkar även studiernas inriktning. Exempelvis är

---

<sup>8</sup> Målet är att 15 procent av de vuxna ska delta i livslångt lärande. Här ligger Sverige långt framme, nästan 27 procent, vilket alltså är långt över det gemensamma EU-målet.

<sup>9</sup> Medlemsländerna uppmanas att koppla sina nationella kvalifikationssystem till den europeiska referensramen för kvalifikationer. Genom att skapa ökad tydlighet i meriter och kvalifikationer utgör den europeiska referensramen för kvalifikationer ett verktyg som främjar instrumenten för livslångt lärande därmed deltagandet i det livslånga lärandet.

<sup>10</sup> Social snedrekrytering förekommer då individer från vissa sociala ursprung oftare än andra når högre utbildningsnivåer.

andelen personer med högutbildade föräldrar betydligt större på läkarutbildningen än vad som gäller i genomsnitt för hela högskolan.

Med *utländsk bakgrund* avses personer, folkbokförda i Sverige, som själva är utrikes födda samt personer som är födda i Sverige med två utrikes födda föräldrar. Personer med utländsk bakgrund är något underrepresenterade inom högskolan. Personer med utländsk bakgrund är dock en heterogen grupp och deras nuvarande situation i Sverige beror på en mängd faktorer som exempelvis vilket land de utvandrat från, hur gamla de var när de utvandrade samt hur länge de har vistats i Sverige.

Enligt UHR:s uppfattning räcker det dock inte att inte enbart analysera enskilda aspekter när det gäller övergången till högskolan. Det är viktigt att ta hänsyn till olika aspekter, exempelvis den selektion som bottenar i könstillhörighet, mellan stad och landsbygd och mellan olika regioner, eller skillnader p.g.a. religionstillhörighet, sexuell läggning eller olika typer av funktionsnedsättningar, samt hur olika aspekter samverkar med varandra.

Vidare anser UHR att det behövs ett brett angreppssätt när det gäller arbetet med breddad rekrytering. Det handlar om att

1. väcka tanken på högre studier
2. påverka de som kan påverka, exempelvis studie- och yrkesvägledare, lärare och föräldrar
3. underlätta övergången till högskolan
4. skapa god miljö vid högskolan, och
5. stötta studenter och nyexaminerade till en framgångsrik övergång till arbetsmarknaden.

#### **Att väcka tanken på högre studier**

Studieinformation är en viktig del i arbetet med breddad rekrytering. Den är dock bra framför allt för dem som redan vet att de ska läsa vidare men inte vet vad eller var. Är man mindre säker på vad studier vid högskolan innebär stämmer informationen sämre med behoven. Därför är det viktigt att även jobba med attitydpåverkan hos skolungdomar för att väcka intresse för och för avdramatisera högre studier.

#### **Att påverka de som kan påverka**

I arbetet med breddad rekrytering är det viktigt att lyfta fram lärarnas, studie- och yrkesvägledarnas och föräldrarnas betydelse när det gäller att bryta stereotypa yrkes- och studieval. Arbetet med attitydpåverkan hos skolungdomar bör innehålla informations- och utbildningsinsatser riktade till dessa grupper.

#### **Att underlätta övergången till högskolan**

Antagningsreglerna till universitet och högskolor har stor betydelse för att bredda rekryteringen till högskolan. Reglerna måste vara rättvisa och rättssäkra eftersom de avgör om en person får börja en högskoleutbildning eller inte. I detta sammanhang är även lärosätens arbete med alternativa urvalsmetoder och bedömningen av reell kompetens i antagningsprocessen viktiga verktyg som tangerar den breddade rekryteringen.

#### **Att skapa god miljö vid högskolan - breddat deltagande**

Fokus för arbete med breddad rekrytering har under åren flyttats från enbart rekrytering till frågor om vidgat/breddat deltagande och fullföljande av studier,

retention. Tidigare uppföljningar av lärosätenas arbete med breddad rekrytering samt internationella erfarenheter visar att fokus på *breddat deltagande* är en framgångsrik strategi för ett lärosäte. Endast rekryteringsåtgärder är nämligen inte är tillräckligt utan de bör kompletteras med arbetet för att skapa god miljö vid högskolan för att få studenterna att stanna kvar och lyckas med sina studier. Det är därför viktigt att lärosätena utarbetar strategier för att möjliggöra för studenterna att fullfölja sina studier. Det innebär att man på ett systematiskt sätt arbetar med åtgärder för att ta emot, introducera och på olika sätt stödja studenterna, dvs. att man tar fram olika typer av kvarhållande åtgärder. I detta sammanhang tangerar lärosätenas arbete med breddat deltagande deras uppdrag att arbeta med jämställdhets- och likabehandlingsfrågor.

Pedagogiskt utvecklingsarbete är av allra största vikt för att höja genomströmningen. I detta avseende har lärosätenas arbete stor utvecklingspotential.

### **Att stötta studenter och nyexaminerade till en framgångsrik övergång till arbetsmarknaden**

En viktig del av den breddade rekryteringen utgörs av lärosätenas karriärvägledning. Det är viktigt för studenterna, framför allt från underrepresenterade grupper att få en uppfattning om vad de kan arbeta med efter avslutade studier. Det är därför viktigt att karriärplanering inlemmas för alla studenter tidigt i utbildningen och att studie- och yrkesvägledningen förbättras. Karriärplanering bör även innehålla åtgärder för att öka de utexaminerades anställningsbarhet. Det finns nämligen empiriskt samband mellan bristande anställningsbarhet och att tillhöra en kategori studenter som traditionellt sett inte läser vid högskolan.

### **Motverkande av diskriminering och främjande av lika rättigheter och möjligheter**

Lärosätena ska enligt DL motverka diskriminering och främja likabehandling av studenter och sökande till högskolan. Detta arbete ska vara målinriktat. Dessutom bör högskolan se till att alla studenter och anställda får information om lagen och om lärosätets riktlinjer för likabehandlingsarbetet. DL förbjuder diskriminering och skyddar både den som söker till och den som redan studerar vid en högskola. Lagen ger också högskolorna ett uttalat ansvar att arbeta aktivt för att förebygga diskriminering och trakasserier. En grundläggande rättighet är rätten till likabehandling. Alla studenter på högskolan ska ha samma rättigheter – kvinnor som män och oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck och ålder<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> 1 kap. 5 § DL innehåller definitioner på vad som avses med de olika diskrimineringsgrunderna.