

# Jämställdhet inom folkbildningen

— Rapport till regeringen 2015

# Innehåll

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| Innehåll.....                                                         | 1  |
| Sammanfattning.....                                                   | 3  |
| Förord.....                                                           | 4  |
| Inledning.....                                                        | 5  |
| Uppdraget.....                                                        | 5  |
| Jämställdhet .....                                                    | 5  |
| Kvantitativ och kvalitativ jämställdhet .....                         | 5  |
| Svensk jämställdhetspolitik .....                                     | 5  |
| Jämställdhetsintegrering .....                                        | 6  |
| Jämställdheten inom folkbildningen .....                              | 6  |
| Tidigare jämställdhetsinsatser.....                                   | 7  |
| Rapportens referensgrupp och vetenskapliga stöd .....                 | 7  |
| Rapportens disposition.....                                           | 8  |
| Frågeställningar och metod.....                                       | 9  |
| Frågeställningar .....                                                | 9  |
| Metoder.....                                                          | 9  |
| Webbenkät till folkhögskolor och studieförbund .....                  | 9  |
| Kvalitativa intervjuer .....                                          | 10 |
| Deltagarundersökning folkhögskola.....                                | 10 |
| Underlag från Folkbildningsrådet.....                                 | 11 |
| Resultat.....                                                         | 12 |
| Könsfördelning inom folkbildningen .....                              | 12 |
| Könsfördelning bland de förtroendevalda .....                         | 13 |
| Könsfördelning bland de anställda .....                               | 14 |
| Könsfördelningen bland deltagarna .....                               | 16 |
| Folkhögskolans deltagare .....                                        | 16 |
| Vilka jämställdhetsinsatser görs inom folkbildningen?.....            | 24 |
| Jämställdhetsplaner .....                                             | 24 |
| Jämställdhet i resursfördelningen .....                               | 25 |
| Genomförda insatser.....                                              | 27 |
| Verksamhetens syn på jämställdhetsarbetet.....                        | 31 |
| Perspektiv på jämställdhet .....                                      | 33 |
| Är jämställdheten inom folkbildningen för både kvinnor och män? ..... | 34 |
| Annan könstillhörighet .....                                          | 36 |

|                                                                                                            |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Måste verksamheten nå "alla"? .....                                                                        | 36 |
| Metoder för mer jämställda verksamheter .....                                                              | 37 |
| Könsstereotypa bildnings- och studieval inom musikområdet .....                                            | 38 |
| Normkritiskt tänkande .....                                                                                | 38 |
| Den fysiska miljön och omgivningens påverkan.....                                                          | 40 |
| Kunskap inom jämställdhet som verksamheten önskar .....                                                    | 41 |
| Folkbildningsrådets analys .....                                                                           | 43 |
| Hur är jämställdhetsperspektivet integrerat inom folkbildningen?.....                                      | 43 |
| Mer mångfald och jämlikhet än explicit jämställdhetsarbete.....                                            | 43 |
| Folkbildning formas i närsamhället och med de organisationer folkbildningen samverkar med.                 | 43 |
| Jämställdhet är en ledningsfråga .....                                                                     | 44 |
| Hur förhåller sig folkbildningen till de jämställdhetspolitiska målen?.....                                | 44 |
| De jämställdhetspolitiska målen tangerar statens syften med folkbildningen .....                           | 44 |
| Jämnare fördelning av makt och inflytande.....                                                             | 45 |
| Samma möjligheter och villkor i fråga om bildning och utbildning?.....                                     | 46 |
| Vilka jämställdhetsinsatser görs inom folkbildningen?.....                                                 | 47 |
| Vanligast med insatser som gränsar till jämställdhet – mångfald, jämlikhet och mänskliga rättigheter ..... | 47 |
| Jämställdhetsarbetet handlar i första hand om intern arbetsmiljö och arbetsorganisation.....               | 47 |
| Mycket görs inom musikområdet .....                                                                        | 48 |
| Reaktiva insatser .....                                                                                    | 48 |
| Jämställdhet är inte en kvinnofråga .....                                                                  | 48 |
| Förslag på framtida insatser .....                                                                         | 48 |
| Jämställdhetsintegrering inom folkbildningen.....                                                          | 48 |
| Könsfördelningen bland folkbildningens deltagare .....                                                     | 49 |
| Folkbildningsrådets uppföljning och utvärderingar .....                                                    | 49 |
| Referenser .....                                                                                           | 51 |
| Bilaga 1 - Uppdraget.....                                                                                  | 53 |
| Bilaga 2 – Projektplan.....                                                                                | 55 |
| Bilaga 3 – Webbenkät.....                                                                                  | 59 |
| Bilaga 4 - Intervjuer .....                                                                                | 65 |
| Bilaga 5 - Deltagarundersökning .....                                                                      | 66 |

## Sammanfattning

Regeringen har gett Folkbildningsrådet i uppdrag att genomföra en studie om jämställdhet inom folkbildningen. Syftet med studien är att undersöka hur jämställdhetsperspektivet är integrerat i folkbildningen samt hur folkbildningen förhåller sig till de jämställdhetspolitiska målen.

Folkbildningsrådet har genomfört en övergripande kartläggning av hur jämställdheten ser ut inom folkbildningen. Med hjälp av statistik, enkät- och intervjustudier har Folkbildningsrådet samlat in underlag från studieförbund och folkhögskolor. Kartläggningen är verksamhetsnära och utgår från hur deltagare och anställda inom folkbildningen själva ser på jämställdheten inom verksamheten och hur detta kopplas till de jämställdhetspolitiska målen.

En viktig del av uppdraget är att studien ska belysa vilka jämställdhetsinsatser som görs inom folkbildningen. Resultaten visar på olika typer av insatser såsom förebyggande insatser, riktade insatser till specifika grupper samt integrerade insatser. Det ges även exempel på att det inte genomförs några jämställdhetsinsatser i verksamheten, det handlar exempelvis om att verksamheten fokuserat på insatser inom angränsade områden samt att tiden prioriterats för annat eller att man inte tycker att jämställdhetsinsatser behövs.

Att öka kunskapen är det främsta önskemålet bland de intervjuade folkhögskolorna och studieförbunden, främst då fortbildning för lärarna och ledarna. Flertalet lärare och ledare lyfter i intervjuerna vikten av grundläggande kunskap för samtliga i organisationen inom ämnet för att verksamheten sedan gemensamt ska kunna ta nästa steg i jämställdhetsarbetet. Flera studieförbund som intervjuats poängterade problematiken kring att de riktlinjer som beslutas på central nivå inte når det lokala studieförbundet inom organisationen.

Folkbildningsrådets intryck är att folkbildningen i första hand uppmärksammar jämställdheten mellan kvinnor och män som en del i ett bredare likabehandlings- eller mångfaldsarbete, som förutom kön även innefattar, etnicitet, klass och ålder. I praktiken verkar detta innebära att jämställdhetsfrågan riskerar att osynliggöras, att den i allmänhet inte lyfts fram och hanteras på ett metodiskt eller kvalificerat sätt. Studieförbund och folkhögskolor behöver därför arbeta brett och långsiktigt med jämställdhetsintegrering i folkbildningsverksamheten på samtliga nivåer.

## Förord

## Inledning

I regeringens proposition *Allas kunskap – allas bildning* formuleras för första gången ett särskilt mål för folkbildningspolitiken: "*Folkbildningen ska ge alla möjlighet att tillsammans med andra öka sin kunskap och bildning för personlig utveckling och delaktighet i samhället.*"<sup>1</sup>

Att arbeta för att påverka människors grundläggande värderingar är en viktig del av folkbildningens uppdrag, såsom alla människors lika värde och jämställdhet mellan könen. Statens syften med stödet till folkbildningen är att folkbildningen ska:

- Stödja verksamhet som bidrar till att stärka och utveckla demokratin.
- Bidra till att göra det möjligt för en ökad mångfald människor att påverka sin livssituation och skapa engagemang att delta i samhällsutvecklingen.
- Bidra till att utjämna utbildningsklyftor och höja bildnings- och utbildningsnivån i samhället.
- Bidra till att bredda intresset för och öka delaktigheten i kulturlivet.

## Uppdraget

Regeringen har gett Folkbildningsrådet i uppdrag att genomföra en studie om jämställdhet i folkbildningen (se bilaga 1). Syftet med studien är att undersöka hur jämställdhetsperspektivet är integrerat inom ramen för folkbildningen samt hur folkbildningen förhåller sig till de jämställdhetspolitiska målen.

Studien ska även kunna tjäna som underlag för en bedömning av om det finns behov av ytterligare insatser inom folkbildningen för jämställdhet och förslag ska i så fall lämnas kring hur de insatserna ska finansieras. Regeringen bedömer att studien om folkbildningens jämställdhetsarbete kan bidra till ökade kunskaper om kvinnors och mäns deltagande inom ramen för folkbildningen

## Jämställdhet

Ordet jämställdhet används i Sverige när det gäller förhållandet mellan kvinnor och män och är en av de viktigaste jämlikhetsfrågorna. Jämlikhet i sin tur är ett vidare begrepp. I *På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet*<sup>2</sup> står det att det avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår ifrån att alla människor har lika värde oavsett kön, etnicitet, religion, social tillhörighet med mera.

### Kvantitativ och kvalitativ jämställdhet

Kvantitativ jämställdhet innebär en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom alla områden i samhället, till exempel inom olika utbildningar, yrken, fritidsaktiviteter och maktpositioner. Finns det mer än 60 procent kvinnor i en grupp är den kvinnodominerad och om det finns mer än 60 procent män i en grupp är den mansdominerad. En 60/40-fördelning anses jämställd. I denna rapport kommer fortsättningsvis denna definition av jämställd könsfördelning att användas. Kvalitativ jämställdhet innebär att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden i samhället<sup>3</sup>.

### Svensk jämställdhetspolitik

Det övergripande jämställdhetspolitiska målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Förutom det övergripande målet för jämställdhetspolitiken så finns det fyra delmål<sup>4</sup>:

<sup>1</sup> Prop. 2013/14:172.

<sup>2</sup> SCB, 2014, sid 2.

<sup>3</sup> SCB, 2014, sid 2. På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet.

<sup>4</sup> Regeringen.se, 2015. Sökord: *Jämställdhet*.

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

### Jämställdhetsintegrering

I Sverige är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategi som används för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering innebär att beslut inom alla politikområden ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet<sup>5</sup>.

I *Gör! Samlade metoder för jämställdhetsintegrering*<sup>6</sup> nämns det att jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhetsperspektivet ska finnas med i alla samhällsområden och verksamheter istället för att drivas som en enskild fråga. För organisationer och projekt betyder jämställdhetsintegrering att de tjänster och den service som erbjuds är anpassad och av lika hög kvalitet för alla, oavsett kön. Det är alltså den utåtriktade verksamheten som står i fokus. Inte organisationens interna strukturer eller personalens inbördes villkor<sup>7</sup>. För folkhögskolor och studieförbund innebär detta att få in jämställdhetsarbetet i den verksamhet som redan bedrivs.

### Jämställdheten inom folkbildningen

I Folkbildningens vägval och vilja<sup>8</sup> lyfts det att på folkhögskolans långa kurser är fortfarande kvinnorna i majoritet och utmaningen ligger i att hitta vägar för att i större utsträckning attrahera manliga deltagare. Inom folkhögskolor och studieförbund<sup>9</sup> råder det i många kurser och ämnen en ojämn könsfördelning som folkbildningen bör arbeta mer med för att uppnå jämställdhet. Men att söka sig till likasinnade är även ett sätt att stärka sin identitet och kan vara det första steg som krävs för att få mod och styrka att gå vidare. I ett samhälle som till exempel ännu präglas av kvinnors underordning kan aktiviteter riktade särskilt till kvinnor vara motiverade. Så fungerar det också för många etniska och religiösa grupper som behöver söka styrka tillsammans.

I statens senaste utvärdering av folkbildningen: *Folkbildning i brytningstid – en utvärdering av studieförbund och folkhögskolor*<sup>10</sup> var uppdraget att se i vilken utsträckning statens syften med statsbidraget till folkbildningen uppfyllts. I uppdraget ingick även att belysa resultaten ur ett köns- och jämställdhetsperspektiv. En slutsats som lyftes var att folkbildningens organisationer inte skiljer sig från samhället i övrigt ifråga om könsfördelningen i ledande funktioner. Mot bakgrund av hur deltagandet i verksamheten fördelar sig mellan kvinnor och män menade utredaren att det var

<sup>5</sup> Regeringen.se, 2015. Sökord: *Jämställdhet*.

<sup>6</sup> ESF Jämt, 2012, sid 13.

<sup>7</sup> ESF Jämt, 2012. *Gör! Samlade metoder för jämställdhetsintegrering*.

<sup>8</sup> Folkbildningsrådet, 2013.

<sup>9</sup> Det finns 150 folkhögskolor varav 107 rörelseskolor och 43 landstingsskolor. Det finns tio studieförbund – 171 lokalavdelningar.

<sup>10</sup> SUFO 2 genomförde den senaste statliga utvärderingen av folkbildningen, dvs: studieförbunden och folkhögskolorna år 2004. Utöver huvudrapporten *Folkbildning i brytningstid – en utvärdering av studieförbund och folkhögskolor* (SOU 2004:30) redovisades delar av utvärderingsarbetet i fem delbetänkande. Delbetänkandena heter *Folkbildningens särart?* (SOU 2003:94), *Folkbildning och integration* (SOU 2003:108), *Deltagares upplevelse av folkbildning* (SOU 2003:112), *Fyra rapporter om folkbildning* (SOU 2003:125) samt *Folkbildning och lärande med IKT-stöd* (SOU 2004:8).

angeläget att man medvetet arbetar för en jämnare könsfördelning i ledande positioner såväl i styrelserna som på ledande tjänster.

Dessa rekommendationer begränsar sig i emellertid till frågor om representation. Jämställdhet innehåller fler dimensioner än så, vilket är en anledning till varför mer kunskap om hur folkbildningen arbetar för och förhåller sig till jämställdhet behövs. Här är det, utöver att se på könsfördelning på olika nivåer, även viktigt att få en bild av hur berörda i verksamheten själva definierar jämställdhet och hur de resonerar kring jämställdhetsarbete i deras respektive verksamhet. Med berörda menas både ledning på central och lokal nivå inom folkhögskola och studieförbund, verksamhetsansvariga och lärare samt deltagare inom verksamheten. Genom detta ges en bild som täcker in såväl kvantitativa som kvalitativa aspekter av jämställdheten inom folkbildningen.

#### Tidigare jämställdhetsinsatser

Mellan år 2008 och 2010 anslog regeringen även medel för jämställdhetsinsatser med särskild inriktning mot kvinnors entreprenörskap<sup>11</sup>. En slutsats var att projekten medverkade till att nå folkbildningens syften att göra det möjligt för kvinnor att påverka sin livssituation och skapa engagemang att delta i samhällsutvecklingen. I projekten har både folkhögskolor och studieförbund ingått.

Folkbildningen har en särskilt viktig roll i att stärka nationella minoritetsgruppers möjligheter i samhället. Därför beslutade regeringen år 2013 att en jämställdhetsinsats skulle genomföras inom folkbildningen med särskild inriktning på romska kvinnor. Syftet var att förbättra romska kvinnors möjligheter till egen försörjning eller vidareutbildning.

I mars 2014 beslutade regeringen att avsätta en miljon kronor för att folkhögskolor och studieförbund ska stärka kunskaperna om de mänskliga rättigheterna i samhället. Folkbildningsrådet beviljade nio projektansökningar som bedömdes ha goda förutsättningar att ge långsiktiga resultat i förhållande till de övergripande målen med insatsen. Projekten har både haft som syfte att vara kunskapshöjande och att ta fram långsiktiga strategier för organisationernas arbete med mänskliga rättigheter.

#### Rapportens referensgrupp och vetenskapliga stöd

Till projektet har en vetenskaplig rådgivare och en referensgrupp kopplats för att bidra med värdefull kunskap och kompetens i relation till studiens syfte. Följande personer ingick i referensgruppen:

Fabian Sjö - Utredare, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.

Frida Wikstrand - Universitetslektor arbetsvetenskap, Malmö högskola.

Jan Jonsson - Rektor, Åsa folkhögskola.

Karin Ekermann - Utvecklingsledare mångfald, Studieförbundet.

Shiraf Sebaie - Biträdande studierektor, Kista folkhögskola.

Zaynab Ouahabi - Studiekonsulent, Ibn Rushd studieförbund.

Vetenskaplig rådgivare var Helene Ahl) - Professor i företagsekonomi med inriktning mot lärande och genus, Högskolan för lärande och kommunikation Jönköping.

---

<sup>11</sup> Folkbildningsrådet, 2010. *Jämställdhetsinsatser inom folkbildningen 2008 och 2009*. Folkbildningsrådet, 2011. *Jämställdhetsinsatser inom folkbildningen 2010*.



### Rapportens disposition

Rapportens första del är en introduktion med bakgrundsfakta och information om uppdragets genomförande. I resultatdelen presenteras först statistik som visar på könsfördelning bland anställda, förtroendevalda, personal samt deltagare.

I avsnittet efter redovisas vilka insatser som tidigare genomförts inom folkbildningen. Efter det tas det upp hur verksamheten själv resonerar kring jämställdhet. I resultatdelens sista del lyfts vilka kunskaper som verksamheten själv identifierat som viktiga att få. Rapportens avslutande del innehåller slutsatser och förslag.

## Frågeställningar och metod

För att se hur jämställdhetsperspektivet är integrerat inom folkbildningen och hur folkbildningen förhåller sig till de jämställdhetspolitiska målen utgår Folkbildningsrådets studie från olika aktörers perspektiv och delvis olika metodansatser (för projektplan se bilaga 2). För flera områden som berörs i denna studie saknas tidigare kunskap eller så finns det behov av förnyad kunskap. Vilka insatser som görs i verksamheten och vilken kunskap berörda i verksamheten önskar inom jämställdhetsområdet har inte redovisats tidigare.

Det finns viss kunskap om könsfördelning inom styrelser, ledning och personal men den är antingen i behov av uppdatering eller så har den inte funnits samlad i ett större jämställdhetssammanhang. Därför utgår denna studie i mångt och mycket från ett verksamhetsperspektiv för att få en första generell bild snarare än att det är en utvärdering av vad som görs eller inte görs.

### Frågeställningar

Studien har utformats utifrån följande frågeställningar:

- Vilka jämställdhetsinsatser görs inom folkbildningen?
- Hur förhåller sig folkbildningen till de jämställdhetspolitiska målen?
- Hur är jämställdhetsperspektivet integrerat inom folkbildningen?

### Metoder

Studiens metoder har valts utifrån frågeställningarna ovan. En bred och verksamhetsnära ansats har valts.

Inom ramen för denna studie har två delstudier genomförts. Dessutom redovisas relevant resultat för studiens frågor som samlats in under Folkbildningsrådets uppföljningsbesök och insamlad statistik.

- Den första delstudien är en *webbenkät* riktad till folkhögskolor och studieförbund för att få en övergripande bild av hur folkbildningen förhåller sig till de jämställdhetspolitiska målen.
- Den andra delstudien utgörs av *kvalitativa intervjuer* med anställda och deltagare på ett antal utvalda folkhögskolor och studieförbund för att få en mer verksamhetsnära bild.
- I studien redovisas även resultat från en *deltagarenkät* gällande folkhögskoledeltagers egna åsikter om verksamheten.
- Som komplement används Folkbildningsrådets statistik samt underlag från Folkbildningsrådets årliga uppföljningsbesök på folkhögskolor och studieförbund.

### Webbenkät till folkhögskolor och studieförbund

Folkbildningsrådet har gjort en webbenkät (se bilaga 3) riktad till folkhögskolor och studieförbund på central och lokal nivå för att få en generell bild av hur könssammansättning av styrelser och ledande tjänstemannagrupper inom folkbildningen ser ut och hur man på central/lokal nivå arbetar med jämställdhet. Utöver webbenkäten används även befintligt underlag om folkhögskolors personal från Folkbildningsrådet samt underlag från intervjustudien som Folkbildningsrådet genomförde i anslutning till webbenkäten.

Undersökningen omfattar samtliga folkhögskolor och studieförbund som genom Folkbildningsrådet tar del av det statliga folkbildningsanslaget. För närvarande finns 150 folkhögskolor. De flesta (107 st) ägs och drivs av folkrörelseorganisationer och stiftelser. En tredjedel av folkhögskolorna (43 st) ägs och drivs av landstingen. Studieförbunden omfattas av samtliga förbund, centralt och lokalt, som

genom Folkbildningsrådet tar del av det statliga folkbildningsanslaget. I dagsläget finns följande tio studieförbund<sup>12</sup>:

Webbenkäten är en totalundersökning. Av de 150 folkhögskolorna som finns har 142 skolor besvarat enkäten och av studieförbunden (centralt) är det 10 som svarat och av lokalavdelningarna har 128 som svarat. Det ger en svarsfrekvens på 80 procent. Utvalda citat från webbenkäten kommer kontinuerligt att presenteras i rapportens resultatdel.

#### Kvalitativa intervjuer

Urvalet av folkhögskolor gjordes utifrån syftet att få en spridning av huvudmän, inriktningar, geografisk plats och boendeformer (internat/externat). Målgrupper för intervjuerna var rektor, lärare och deltagare. Ett önskemål var att lärare och deltagare från både Allmän och Särskild kurs deltog. Önskemålet om att få träffa deltagare både från Allmän och Särskild kurs önskades för att få en rättvis bild av varje folkhögskola. Även urvalet av studieförbund valdes utifrån målet att få en spridning av huvudmän, inriktningar och geografisk plats. För studieförbunden var målgrupper för intervjuerna: verksamhetschefer, verksamhetsutvecklare, cirkelledare och deltagare från olika typer av studiecirkelar för att få en variation av erfarenheter<sup>13</sup>. Sammanlagt deltog 81 personer i intervjustudien, uppdelade på tio verksamheter; fem folkhögskolor (56 deltagare)<sup>14</sup> och fem studieförbund (25 deltagare)<sup>15</sup>.

Vid intervjutillfällena delades respektive grupp in i kvinnor och män, förutom vid något enstaka tillfälle när detta inte var möjligt, det blev då en blandad grupp. Uppdelningen gjordes för att utöver de individuella svaren även kunna se om det fanns skillnader i hur kvinnor och män svarar och resonerar som grupper. Indelningen av kvinnor och män fungerade bra då det kändes som att svaren både kunde kopplas till individen samt till könstillhörighet. Intervjuerna utgick från en intervjuguide (se bilaga 4) som i huvudsak fokuserade på frågor om personalens och deltagarnas erfarenhet av jämställdhet på folkhögskolan/studieförbundet.

Utvalda citat från de kvalitativa intervjuerna kommer kontinuerligt att presenteras i rapportens resultatdel.

#### Deltagarundersökning folkhögskola

FB-kvalitet är ett nätverk av folkhögskolor med syfte att mäta folkhögskolornas kvalitet. Sedan 2006 genomförs webbaserade kvalitetsmätningar vid två tillfällen per år. Hittills har 17 mätningar genomförts. Mer än 70 000 deltagare vid långa folkhögskolekurser har medverkat sedan starten.

<sup>12</sup> Arbetarnas bildningsförbund (ABF), Studieförbundet Bilda för kyrka och samhälle (Bilda), Folkuniversitetet (FU), Ibn Rushd studieförbund (Ibn Rushd), Kulturens bildningsverksamhet (Kulturens), Nykterhetsrörelsens bildningsverksamhet (NBV), Sensus studieförbund (Sensus), Studieförbundet Sfr, Studieförbundet Medborgarskolan (Mbsk), Studieförbundet vuxenskolan (SV).

<sup>13</sup> I samtliga fall gick förfrågan om intervju till rektor eller motsvarande. Verksamheten själv fick fritt välja vilka personer som skulle ingå i intervjuerna. En risk med att låta verksamheten själv välja vilka som skulle intervjuas är att endast personer som säger "rätt" saker väljs ut. Några sådana tendenser var dock inget som märktes under de genomförda intervjuerna.

<sup>14</sup> Antal kvinnor, 29 stycken: 3 rektorer, 9 lärare (inte separerat då flertalet av lärarna undervisade på både Särskild/Allmän kurs), 8 deltagare (Allmän kurs), 9 deltagare (Särskild kurs). Antal män, 27 stycken: 2 rektorer, 1 servicechef, 10 lärare (inte separerat då flertalet av lärarna undervisade på både Särskild/Allmän kurs), 6 deltagare (Allmän kurs), 9 deltagare (Särskild kurs).

<sup>15</sup> Antal kvinnor, 13 stycken: 1 kommunalansvarig, 1 verksamhetsledare, 1 profilområdesansvarig, 2 representanter från medlemsorganisation, 1 musikledare, 4 cirkelledare, 3 cirkeldeltagare. Antal män, 12 stycken: 1 avdelningschef, 1 verksamhetsledare, 1 föreningsassistent, 1 representant från medlemsorganisation, 1 musikledare, 2 cirkelledare, 5 cirkeldeltagare.

Deltagaren innehåller tre olika perspektiv på vad kvalitet är i folkhögskolans verksamhet:

- Deltagarnas egna mål
- Folkhögskolans metodmål
- Samhällets prioriterade frågor

I undersökningen ställs också bakgrundsfrågor om bland annat kön, ålder, skolbakgrund och studiesyften (se bilaga 5). Folkbildningsrådet har för denna jämställdhetsstudie tagit del av totalresultatet från den senaste enkätomgången som genomfördes i december 2014 för ett antal frågor. I rapporten kommer resultat från denna undersökning fortsättningsvis att benämnas som deltagarundersökningen.

I den senaste undersökningen besvarades enkäten av 4 212 deltagare på 44 folkhögskolor vilket ger en svarsfrekvens på 72 procent. Folkhögskolorna är fördelade på 32 rörelseägda och 12 landstingsägda folkhögskolor och speglar det totala antalet folkhögskolor väldigt bra sett till storlek, spridning och inriktning<sup>16</sup>. 109 personer uppgav i enkäten *annan könstillhörighet*. Dessa individer ingår i redovisningen när hela gruppen delats upp på kön. När indelningen görs på kön och bakgrund, kurstyp eller funktionsnedsättning blir däremot gruppens svar för litet för att göra en statistisk analys.

Underlag från Folkbildningsrådet

Folkbildningsrådet följer upp folkhögskolornas och studieförbundens olika verksamheter kontinuerligt under ett år. Resultaten från uppföljningsverksamheten används bland annat till att belysa grundläggande villkor för folkbildningen. En del av den statistiken används som underlag i denna rapport.

---

<sup>16</sup> I deltagarundersökningen 2014 är 55 procent av folkhögskolornas deltagare i långa kurser kvinnor, 40 procent är män och 3 procent har svarat annan könstillhörighet. I Allmän kurs är andelen kvinnor 56 procent och andelen män 44 procent. I Särskild kurs är andelen kvinnor 58 procent och andelen män 42 procent.

## Resultat

Med hjälp av statistik, enkät- och intervjustudier har Folkbildningsrådet för denna studie samlat in underlag från hela verksamheten. Kartläggningen utgår i stort från hur deltagare och anställda inom folkbildningen själva ser på jämställdheten inom folkbildningen och hur detta kopplas till de jämställdhetspolitiska målen. Inledningsvis ges en bild av hur könsfördelningen inom verksamheten ser ut samt hur man resonerar kring resursfördelning. Därefter presenteras olika insatser som gjorts inom jämställdhet för att följas av resultat från intervjustudien som genomförts.

### Könsfördelning inom folkbildningen

I *Delbetänkande av utredningen för Statens utvärdering av folkbildningen 2004*<sup>17</sup> lyfts att det är folkhögskolans styrelser och styrelserna inom studieförbunden på central och lokal nivå som har det yttersta ansvaret för vilken verksamhet som ska erbjudas och hur den ska utformas. Men även personal på olika nivåer har ett viktigt inflytande på verksamhetens innehåll och inriktning, deras beslut har betydelse inte minst ur ett jämställdhetsperspektiv.

*”Vi försöker börja uppifrån på styrelsenivå för att kunna fungera som en förebild. Försöker rotera runt så att olika personer få ta utrymme och chans att ansvara och komma till tals. På ett indirekt sätt diskutera frågan och inkludera alla. En ständig dialog.”* (Manlig verksamhetsledare)

Det finns för närvarande 150 folkhögskolor. De flesta (107 st) ägs och drivs av folkrörelseorganisationer och stiftelser. En tredjedel av folkhögskolorna (43 st) ägs och drivs av landstingen och hör därmed till den offentliga sektorn. I Folkbildningsrådets rapport *Tradition, resurs eller nödvändighet – Om relationerna mellan folkhögskolor och deras huvudmän*<sup>18</sup> tas det upp hur ansvar och makt fördelas mellan folkhögskola och huvudman. Det lyfts att styrelsen eller huvudmannen påverkar budget, kursutbud och målgrupper, men för den löpande verksamheten, val av lärare och pedagogiska frågor är det så gott som alltid rektor och kollegiet som fattar beslut. För studieförbunden ser organisationen annorlunda ut jämfört med folkhögskolorna. På central nivå har alla tio studieförbund en styrelse och en verkställande ledning.

Utöver det finns det 16 enheter på distriktsnivå och 171 enheter på lokal nivå.

Organisationsuppbyggnaden skiljer sig åt mellan olika förbund men de flesta enheter har en egen styrelse och ett eget kansli. De lokala enheterna är egna juridiska personer. Till de tio studieförbunden och deras lokala förbund finns även ett stort antal medlemsorganisationer kopplade. Att titta på hur könsfördelningen ser ut i organisationen är ett av flera sätt att få en bild av hur det ser ut med jämställdheten. I Folkbildningsrådets årliga uppföljningsbesök säger ett studieförbund att:

*”Förbundsstämmans valberedning har haft ett jämställdhetsperspektiv i sitt arbete, med syfte att få lika många kvinnor som män i styrelsen. Man räknar med att detta uppfattas som en tydlig signal till regionstyrelserna och att detta har en effekt även på deras styrelser”* (Studieförbund, centralt).

Folkbildningsrådet har i webbenkäten bland annat ställt frågor om hur könsfördelningen i styrelserna ser ut, vilket kön som ordförande och vice ordförande har samt hur könsfördelningen bland personalen ser ut. I studieförbundens fall är det styrelser på central och lokal nivå.

<sup>17</sup> SOU 2003:125, sid 20.

<sup>18</sup> von Essen, J. Åberg, P, 2013, sid 70.

Könsfördelning bland de förtroendevalda

Totalt bland folkhögskolor och studieförbund består styrelserna av 49 procent kvinnor och 51 procent män. Bland studieförbund centralt är 44 procent kvinnor och 56 procent män, för studieförbund lokalt är det jämnt fördelat och för folkhögskolor är det 47 procent kvinnor och 53 procent män.

Det kan jämföras med att resultaten i *Delbetänkande av utredningen för Statens utvärdering av folkbildningen 2004*<sup>19</sup> visade att könsfördelningen i folkhögskolornas styrelser då var 37 procent kvinnor och 63 procent män medan könsfördelningen i studieförbundens styrelser centralt var 44 procent kvinnor och 56 procent män och i studieförbund lokalt var 47 procent kvinnor och 53 procent män.

För folkhögskolans del har könsfördelningen alltså gått från att inte vara jämställd till att vara jämställd medan det för studieförbundens del i princip är likartat jämställt då som nu.

Tabell 1. Könsfördelning i styrelser. Antal och andel kvinnor och män, 2014.

|                      | Studieförbund<br>centralt | Studieförbund<br>lokalt | Folkhögskola |
|----------------------|---------------------------|-------------------------|--------------|
| <b>Antal kvinnor</b> | <b>55</b>                 | <b>805</b>              | <b>600</b>   |
| <b>Antal män</b>     | <b>69</b>                 | <b>793</b>              | <b>685</b>   |
| <b>Andel kvinnor</b> | <b>44 %</b>               | <b>50 %</b>             | <b>47 %</b>  |
| <b>Andel män</b>     | <b>56 %</b>               | <b>50 %</b>             | <b>53 %</b>  |

Utöver att räkna antal kvinnor och män samt könsfördelningen i styrelser är det också intressant att se hur stor andel av styrelserna som är kvinnodominerade, mansdominerade och hur stor andel av styrelserna som är jämställda i sin fördelning.

Tabell 2. Jämställda och inte jämställda styrelser inom folkhögskola och studieförbund, 2014.

|                      | Mer än 60<br>procent kvinnor | Mer än 60<br>procent män | Jämställt   |
|----------------------|------------------------------|--------------------------|-------------|
| <b>Folkhögskola</b>  | <b>11 %</b>                  | <b>27 %</b>              | <b>62 %</b> |
| <b>Studieförbund</b> | <b>11 %</b>                  | <b>21 %</b>              | <b>68 %</b> |

I folkhögskolans fall är det 62 procent av styrelserna som har en könsfördelning som ligger inom jämställdhetsintervallet och för studieförbunden är det 68 procent. Både för styrelser i folkhögskola och studieförbund är det 11 procent där det är mer än 60 procent kvinnor. Andelen styrelser med manlig dominans är för folkhögskola 27 procent och studieförbund 21 procent.

Hos folkhögskolornas styrelser så finns det fem styrelser där andelen kvinnor är lägre än 20 procent och där männens andel är högre än 80 procent. Bland studieförbund på lokal nivå så finns det en styrelse där en liknande könsfördelning förekommer. Resultatet visar att en majoritet av styrelserna är jämställda men samtidigt att det finns ett antal styrelser där det inte är jämställt. Under

<sup>19</sup> SOU:2003:125

Folkbildningsrådets årliga uppföljningsbesök nämnde flera studieförbund att andelen kvinnor i de lokala styrelserna har ökat.

Tabell 3. Könsfördelning i styrelser, ordförande och vice ordförande, 2014.

|                    |        | Studieförbund<br>centralt | Studieförbund<br>lokalt | Folkhögskola |
|--------------------|--------|---------------------------|-------------------------|--------------|
| Ordförande         | Kvinna | 30 %                      | 32 %                    | 36 %         |
|                    | Man    | 70 %                      | 68 %                    | 64 %         |
| Vice<br>ordförande | Kvinna | 50 %                      | 46 %                    | 47 %         |
|                    | Man    | 50 %                      | 54 %                    | 53 %         |

Den manliga dominansen i styrelserna syns främst när det gäller ordförandeposterna i styrelserna. Av samtliga ordförande i folkhögskolornas styrelser är 36 procent kvinnor och 64 procent män. På vice ordförandeposten är könsfördelningen jämnare då det där är 47 procent kvinnor och 53 procent män. Även ordförandeposten inom studieförbundens styrelser domineras av män. Andelen män är 70 procent och andelen kvinnor 30 procent. På vice ordförandeposten är könsfördelningen jämnt uppdelad. För studieförbund på lokal nivå är könsfördelningen snarlik för den på central nivå. Jämfört med resultaten i *Delbetänkande av utredningen för Statens utvärdering av folkbildningen 2004*<sup>20</sup> har ganska lite förändrats gällande könsfördelning på ordförandeposten. En förklaring kan vara att det tar längre tid att nå en ordförandepost jämfört med en ledamotspost.

#### Könsfördelning bland de anställda

I Folkbildningsrådets webbenkät ingår en fråga om könsfördelningen bland studieförbundens personal och då personal ”som arbetar med verksamhetens inriktning och utveckling”. Att få med denna grupp är viktigt eftersom det är den personal som kan påverka verksamheten. För folkhögskolorna används istället rapporten *Folkhögskolans pedagogiska personal*<sup>21</sup> där Folkbildningsrådet årligen har samlat in uppgifter om den pedagogiska personalen sedan 2009.

Uppgifterna för personal i folkhögskolan avser skolledare, lärare samt studie- och yrkesvägledare med minst 40 procent tjänsteomfattning anställd vid insamlingstillfälle den 15 oktober för åren 2012 till 2014.

Tabell 4. Könsfördelning bland pedagogisk personal på folkhögskolor, 2012-2014.

| Befattning            | Andel kvinnor |      |      |
|-----------------------|---------------|------|------|
|                       | 2014          | 2013 | 2012 |
| Rektorer              | 35 %          | 37 % | 36 % |
| Biträdande skolledare | 50 %          | 47 % | 47 % |
| Lärare                | 56 %          | 56 % | 56 % |

<sup>20</sup> SOU 2003:125

<sup>21</sup> Folkbildningsrådet, 2014

|                                   |             |             |             |
|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Studie- och yrkesvägledare</b> | <b>82 %</b> | <b>82 %</b> | <b>79 %</b> |
| <b>Andel män</b>                  |             |             |             |
|                                   | <b>2014</b> | <b>2013</b> | <b>2012</b> |
| <b>Rektorer</b>                   | <b>65 %</b> | <b>63 %</b> | <b>64 %</b> |
| <b>Biträdande skolledare</b>      | <b>50 %</b> | <b>53 %</b> | <b>53 %</b> |
| <b>Lärare</b>                     | <b>44 %</b> | <b>44 %</b> | <b>44 %</b> |
| <b>Studie- och yrkesvägledare</b> | <b>18 %</b> | <b>18 %</b> | <b>21 %</b> |

För biträdande skolledare och lärare gäller att könsfördelningen varit jämställd mellan 2012 och 2014. Andelen kvinnor bland biträdande skolledare har ökat från 47 procent år 2012 till 50 procent 2014. Andelen män inom samma yrkeskategori har under samma period minskat från 53 procent till 50 procent.

Bland lärare har könsfördelningen sett likadan ut mellan år 2012 och år 2014. Yrkesgruppen ”rektorer” har under denna period haft en majoritet män, 63 – 65 procent, medan kvinnornas andel varit 35-37 procent. När det gäller studie- och yrkesvägledare har kvinnor varit överrepresenterade under hela perioden. År 2012 var andelen kvinnor 79 procent och andelen män 21 procent. År 2014 var andelen kvinnor 82 procent och andelen män 18 procent.

I *Delbetänkande av utredningen för Statens utvärdering av folkbildningen 2004*<sup>22</sup> var åtta av tio rektorer män medan andelen kvinnliga lärare var 51 procent och andelen manliga lärare 49 procent.

Bland den personal som arbetar med verksamhetens inriktning och utveckling är andelen kvinnor 64 procent medan andelen män är 36 procent. Här bör det läggas till att studieförbundens organisatoriska struktur skiljer sig från folkhögskolan. Små lokala enheter kan få stor betydelse för tjänsternas karaktär. Mindre lokalavdelningar har i vissa fall enbart deltidsanställd personal eller någon heltid och resten deltider.

I *Delbetänkande av utredningen för Statens utvärdering av folkbildningen 2004*<sup>23</sup> framkom att könsfördelningen bland den personal som arbetar med verksamhetens utveckling och inriktning och utveckling var 67 procent kvinnor och 33 procent män. Här har utvecklingen gått mot att närma sig en jämnare könsfördelning.

En annan viktig grupp inom studieförbunden är cirkelledarna. Av Folkbildningsrådets rapport *Cirkelledare – folkbildningens fotfolk och drivkraft*<sup>24</sup> framgår att bland cirkelledare år 2011 var andelen kvinnor 54 procent medan männens andel var 46 procent. Precis som bland deltagarna fanns även markanta skillnader i fördelningen mellan kvinnor och män inom olika ämnen och i flera fall var könsfördelningen likadan bland cirkelledarna som bland deltagarna. Till exempel så var drygt 90 procent av alla cirkelledare i improvisatorisk musik och 74,7 procent av alla cirkelledare i instrument, enskilt/ensemble, solosång och musikteori män. Kvinnlig dominans fanns främst i ämnena konstantverk/slöjd (81,8 procent) och svenska, nordiska språk och litteratur (81,3 procent).

I intervjustudien ställdes frågan ”Vilka satsningar har gjorts på personalen inom jämställdhetsfrågor?”. De flesta av de intervjuade lärarna och ledarna svarade att inga särskilda insatser har genomförts som inriktats på jämställdhet. Dock är det få av lärarna och ledarna som saknat

<sup>22</sup> SOU 2003:125

<sup>23</sup> SOU 2003:125

<sup>24</sup> Bergström, Bernertedt, Eström, Krigh, 2014



det, de poängterar att det finns mycket annat i verksamheten som också behöver särskilda satsningar, men OM det finns ett krav på att personalen ska kunna något specifikt utifrån exempelvis verksamhetsmål så vill samtliga lärare och ledare få mer kunskap för att kunna arbeta med jämställdhetsfrågan.

*”Du kan skriva ett rungande NEJ, det görs inga satsningar på personalen. Men det är ingenting jag direkt har saknat, men jag skulle absolut vilja ha mer kunskap, men det finns mycket annat jag skulle vilja ha fortbildning inom också. Om det sägs att ”ni ska kunna detta”, så är vi absolut intresserade utav det” (Kvinnlig lärare, Särskild kurs)*

*Vad händer på vägen mellan central till lokal nivå?*

De lokala studieförbund som Folkbildningsrådet intervjuade påpekar samtliga den problematik som finns mellan central och lokal nivå. Det går att se tydliga skillnader i den struktur och planering som sker på central nivå inom ämnet och vad som sedan kommuniceras ut och genomförs på lokal nivå. Liknande problematik uttrycker även ett antal av de folkhögskolor som intervjuats.

*”Jämställdhetsmålen finns mer på papperet än i praktiken” (Kvinnlig lärare, Särskild kurs)*

På Folkbildningsrådets årliga uppföljningsbesök ger ett studieförbund ett exempel på ett förändringsarbete som syftade till att samla ihop organisationen. Avstånden mellan de olika avdelningarna samt mellan avdelningarna och förbundskansliet hade tidigare uppfattats som alltför långt vilket gjorde att kommunikationen inte fungerade så bra. För att åtgärda detta investerades det bland annat i videokonferensanläggningar för att korta vägarna i organisationen, vilket gav ett positivt resultat.

I regeringens skrivelse *Jämställdhetspolitikens inriktning 2011-2014*<sup>25</sup> lyfts att en central framgångsfaktor för att arbeta med jämställdhetsarbete är att det finns en tydlig styrning och engagemang på högsta ledningsnivå i verksamheten. En annan viktig förutsättning är att målsättningarna för arbetet är tydliga och kända i organisationen. Möjligen är dessa förutsättningar i många fall lättare på en folkhögskola jämfört med på ett studieförbund, där fler nivåer måste engageras. I *Jämställdhetspolitikens inriktning 2011-2014*<sup>26</sup> konstateras även att kunskap och utbildning är viktigt för en utveckling av frågan. Det gäller både dem som ska leda utvecklingsarbetet och dem som ska genomföra det.

### Könsfördelningen bland deltagarna

Resultatet inleds med beskrivande statistik<sup>27</sup> över representationen av män och kvinnor bland deltagare i folkhögskolor och studieförbund. Rapporten begränsar sig till de frågeområden som bedöms som relevanta för denna jämställdhetsstudie. För att ytterligare belysa resultaten har citat från webbenkäten och intervjustudien lyfts in, samt resultat från deltagarstudien. Därefter redovisas resultaten från webbenkäten och från intervjustudien.

### Folkhögskolans deltagare

Under 2014 var 56 procent av folkhögskolornas deltagare i Allmänna kurser kvinnor och 44 procent var män. I Särskild kurs var andelen kvinnor 65 procent och andelen män 35 procent. Sammantaget har könsfördelningen sett ungefär likadan ut de senaste tio åren. Andelen kvinnor i folkhögskolans

<sup>25</sup> SKR 2011/12:3.

<sup>26</sup> SKR 2011/12:3.

<sup>27</sup> Studieförbundens rapportering utgör underlag för den offentliga kulturstatistiken och Folkbildningsrådets återrapportering till regering och riksdag. SCB hanterar insamlingen av data och sammanställer underlag.

långa kurser är särskilt hög: 75-84 procent i kursinriktningar som slöjd, konsthantverk, bild samt form, målarkonst, språk och samhällsvetenskap. Männen är något fler i kursinriktningar som musik (55 procent) och fritidsledarutbildning (57 procent). Andelen utrikes födda deltagare varierar mellan olika kurser och skolor men sammantaget har denna grupp ökat inom folkhögskolan. År 2014 uppgick andelen utrikes födda i Allmän kurs till 31 procent och i Särskild kurs till 7 procent.

En stor del av folkhögskolornas verksamhet består av Allmänna kurser som ges på samtliga folkhögskolor. Dessa kurser kan ge behörighet att söka till gymnasieskola samt erbjuda möjlighet för deltagarna att läsa in grundläggande behörighet, exempelvis till fortsatta studier vid högskola. Många ökar sina möjligheter att studera vidare, detta syns tydligt i statistiken<sup>28</sup> då 83 procent har kortare utbildnings bakgrund än tvåårigt gymnasium. Bland dem som saknar grundskolekompetens och dem med högre utbildning är kvinnor i klar majoritet.

Tabell 5. Utbildningsbakgrund i Allmän kurs uppdelat på kön (hösttermin) 2014.

|               | Deltagare     | Andel av total | Andel kvinnor | Andel Män |
|---------------|---------------|----------------|---------------|-----------|
| <b>Ejgr</b>   | <b>2 099</b>  | <b>17</b>      | <b>68</b>     | <b>32</b> |
| <b>Mgr</b>    | <b>1 980</b>  | <b>16</b>      | <b>58</b>     | <b>42</b> |
| <b>Ejgy</b>   | <b>6 238</b>  | <b>50</b>      | <b>50</b>     | <b>50</b> |
| <b>M2gy</b>   | <b>780</b>    | <b>6</b>       | <b>54</b>     | <b>46</b> |
| <b>M3gy</b>   | <b>1 081</b>  | <b>9</b>       | <b>54</b>     | <b>46</b> |
| <b>Mhö</b>    | <b>242</b>    | <b>2</b>       | <b>79</b>     | <b>21</b> |
| <b>Totalt</b> | <b>12 420</b> | <b>100</b>     | <b>55</b>     | <b>45</b> |

Not.

*Ejgr* Ej grundskolekompetens

*Mgr* Grundskolekompetens

*Ejgy* Grundskolekompetens samt påbörjad/avbruten ej fullgjord gymnasieutbildning

*M2gy* Allmän behörighet genom fullgjord 2-årig gymnasieutbildning (det vill säga motsvarande det gamla linjegymnasiet eller motsvarande inom folkhögskola/komvux)

*M3gy* Grundläggande behörighet genom fullgjord 3-årig gymnasieutbildning (eller motsvarande inom folkhögskola/ komvux)

*Mhö* Högre utbildning

En majoritet av deltagarna på Allmän kurs går Allmän kurs med bred inriktning vilket är den största kursen inom den allmänna inriktningen. Könsfördelningen är 55 procent kvinnor och 45 procent män. I tabell 6 framgår att på 14 av inriktningarna på Allmän kurs har en jämställd könsfördelning. På övriga inriktningar är det antingen mer än 60 procent kvinnor eller mer än 60 procent män.

Den största inriktningen på Särskild kurs är musik och där är könsfördelningen 45 procent kvinnor och 55 procent män. På Särskild kurs, där inriktningarna är fler är det endast 11 av inriktningarna som har

<sup>28</sup> SCB, 2014. Folkhögskolans deltagarregister.

en jämställd könsfördelning. En majoritet av inriktningarna på Särskild kurs har 60 procent kvinnliga deltagare.

Svenska, religion, engelska och historia är inriktningar där det är mer än 70 procent kvinnor medan det på inriktningar som Matematik, Naturvetenskap och teknik är mer än 70 procent män. För Särskild kurs är det mer än 70 procent kvinnor på inriktningar som bild, form, målarkonst, svenska, samhällskunskap, språk och engelska medan männen är mer än 70 procent på inriktningen transport, trafik.

Tabell 6. Antal jämställda och inte jämställda inriktningar på allmän och särskild kurs.

|                      | Mer än 60<br>procent kvinnor | Mer än 60<br>procent män | Jämställt |
|----------------------|------------------------------|--------------------------|-----------|
| <b>Allmän kurs</b>   | <b>7</b>                     | <b>4</b>                 | <b>14</b> |
| <b>Särskild kurs</b> | <b>34</b>                    | <b>3</b>                 | <b>11</b> |

Av deltagarna i Allmän kurs, hade 89 procent kortare utbildningsbakgrund än treårigt gymnasium. Studierna i Allmän kurs bedrivs mellan ett och tre år. Om man ser till uppnådd behörighet fördelat på kön syns att andelen kvinnor med uppnådd behörighet minskat något de senaste åren medan andelen män med uppnådd behörighet ökat något. En rimlig förklaring är att andelen män i de Allmänna kurserna också har ökat under senare år. Andelen uppnådda behörigheter motsvarar i stort könsfördelningen på Allmän kurs.

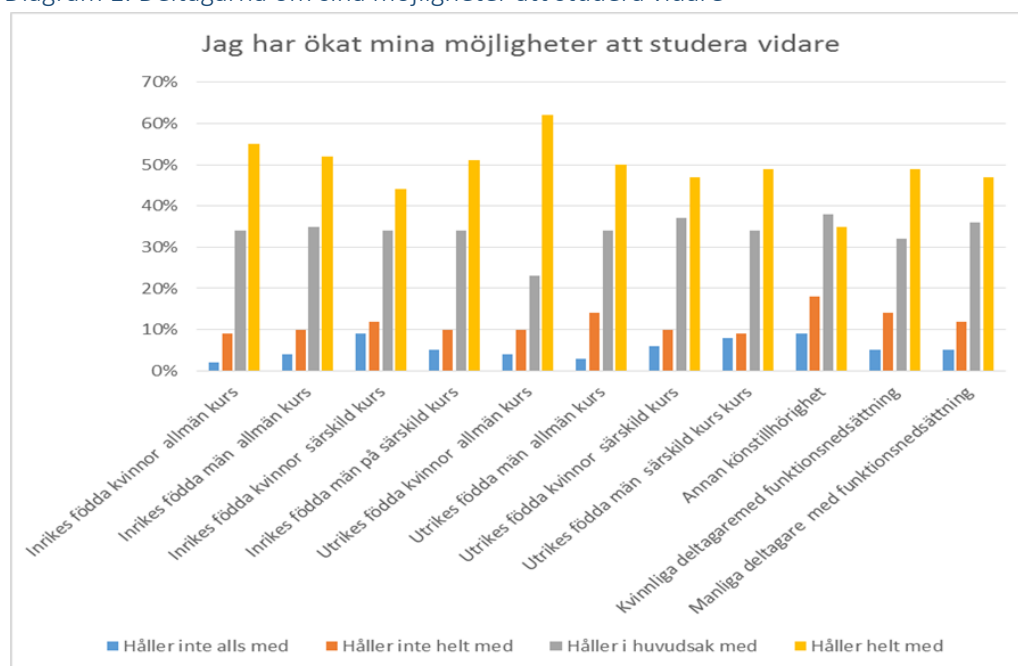
Tabell 7. Uppnådda behörigheter till högskola bland kvinnor och män, 2012-2014

|                           | 2014         | 2013         | 2012         |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Kvinnor</b>            | <b>53 %</b>  | <b>56 %</b>  | <b>56 %</b>  |
| <b>Män</b>                | <b>47 %</b>  | <b>44 %</b>  | <b>44 %</b>  |
| <b>Antal behörigheter</b> | <b>2123</b>  | <b>2189</b>  | <b>2055</b>  |
| <b>Deltagare total</b>    | <b>19398</b> | <b>18484</b> | <b>16921</b> |

En viktig anledning till att studera på folkhögskola är för många deltagare att öka sina möjligheter att studera vidare. I diagram 1, som visar resultat från deltagarundersökningen så syns detta genom att deltagare på Allmän kurs i högre utsträckning uppger att de har ökat sina möjligheter att studera vidare.

Den grupp där högst andel anser att de har ökat sina möjligheter är utrikes födda kvinnor på Allmän kurs och den grupp där näst högst andel uppger detta är inrikes födda kvinnor på Allmän kurs. Gruppen där lägst andel som anser det är deltagare som uppgett annan könstillhörighet och det är även denna grupp där högst andel uppger att de inte håller med om att de har ökat sina möjligheter att studera vidare.

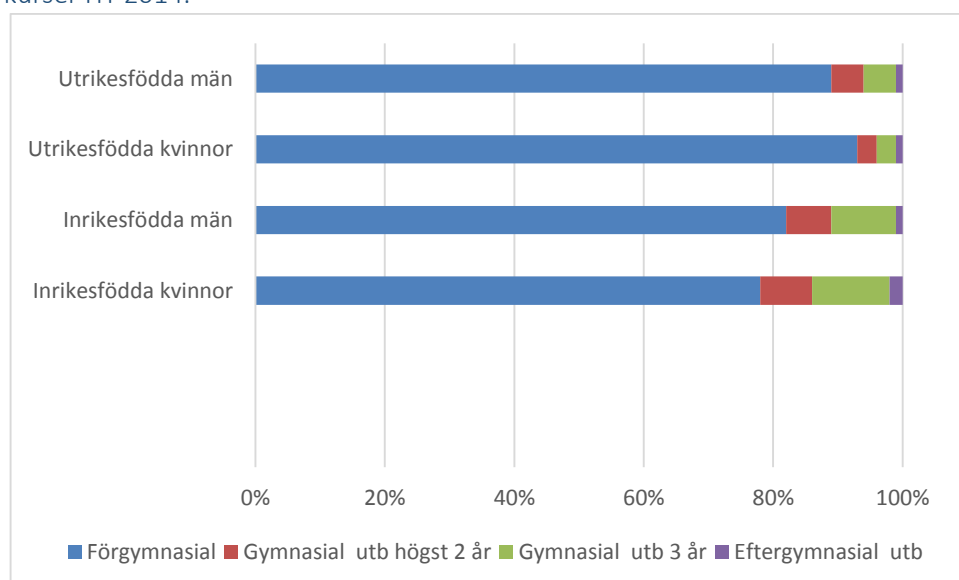
Diagram 1. Deltagarna om sina möjligheter att studera vidare



Som tidigare nämnts var andelen deltagare i folkhögskolans Allmänna kurser med kortare utbildning än tvåårigt gymnasium 83 procent under 2014.

Vid en nedbrytning av statistiken på deltagarnas etniska bakgrund syns dels att andelen utrikes födda, jämfört med inrikes födda, med kortare utbildningsbakgrund än tvåårigt gymnasium är högre och dels att andelen utrikes födda kvinnor med kortare utbildningsbakgrund är den största av grupperna. Gruppen inrikes födda kvinnor är den grupp där högst andel har en utbildningsbakgrund som är längre än tvåårig gymnasial utbildning.

Diagram 2. Kön, utbildningsbakgrund och etnisk bakgrund bland deltagare i folkhögskolans Allmänna kurser HT 2014.



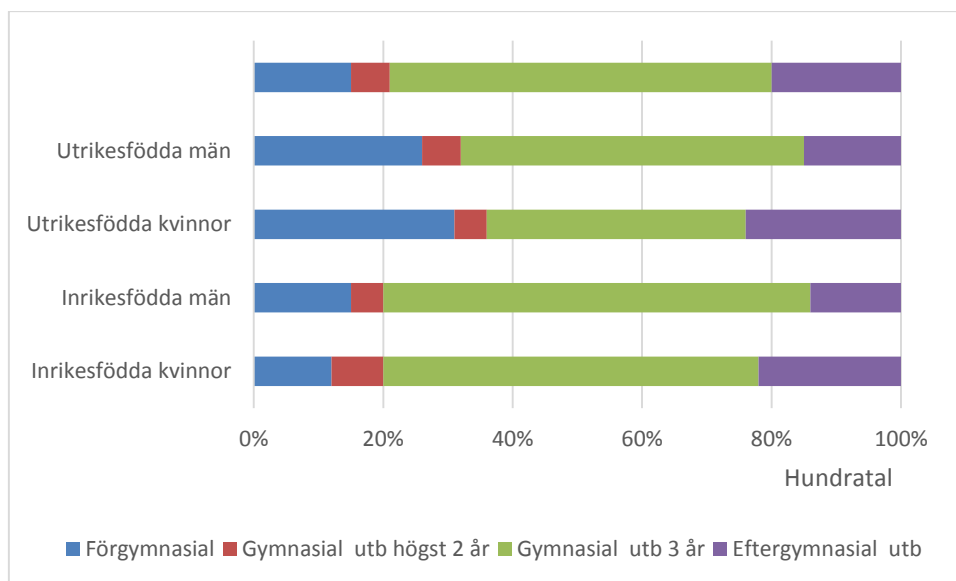
Bland deltagare på folkhögskolans Särskilda kurser är andelen med längre utbildningsbakgrund högre jämfört med de Allmänna kurserna. År 2014 var andelen med kortare utbildning än tvåårigt gymnasium 15 procent på Särskild kurs medan andelen med tvåårig gymnasial utbildning ”högst 2 år

”var samma som på Allmän kurs, 6 procent. Nästan 80 procent hade en utbildningsbakgrund längre treårig gymnasial utbildning.

Utrikes födda kvinnor är den grupp där högst andel endast hade förgymnasial utbildningsbakgrund samtidigt som det är den grupp där högst andel hade en eftergymnasial utbildningsbakgrund.

Det är vid en jämförelse mellan kvinnor och män en högre andel kvinnor med eftergymnasial utbildningsbakgrund på de Särskilda kurserna. Inrikes födda män hade i högst utsträckning en gymnasial utbildning på tre år.

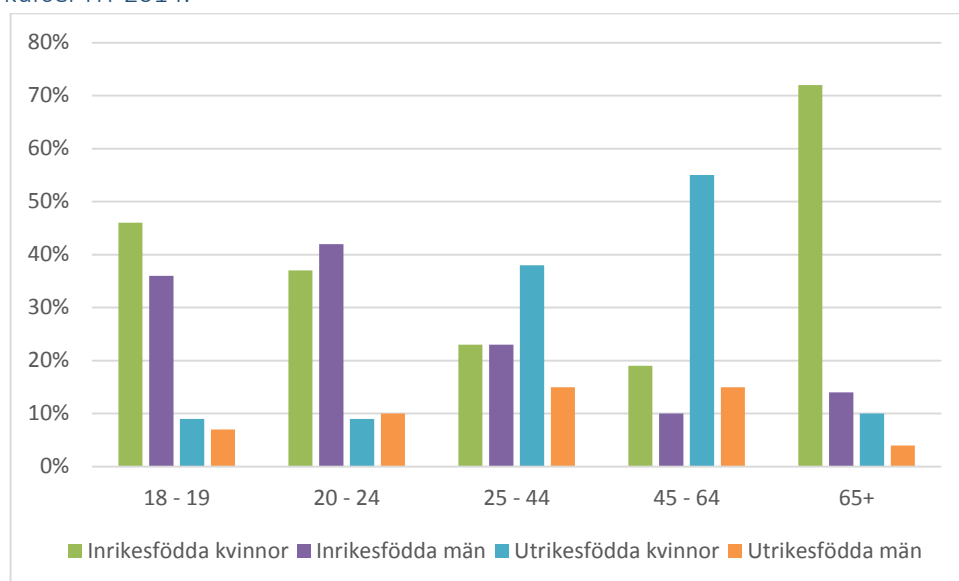
Diagram 3. Kön, utbildningsbakgrund och etnisk bakgrund bland deltagare i folkhögskolans Särskilda kurser HT 2014



Inrikes födda kvinnor var flest i ålderskategorierna 18-19 år och 65 år och uppåt. Däremellan sjunker deltagandet fram till 65 år då deltagandet ökar markant. Utrikes födda kvinnor var flest i ålderskategorierna 25-44 år och 45-64 år. Deras deltagarmönster är motsatt mot inrikes födda kvinnors då deltagandet bland utrikes födda kvinnor ökar fram till 45-64 år för att därefter minska.

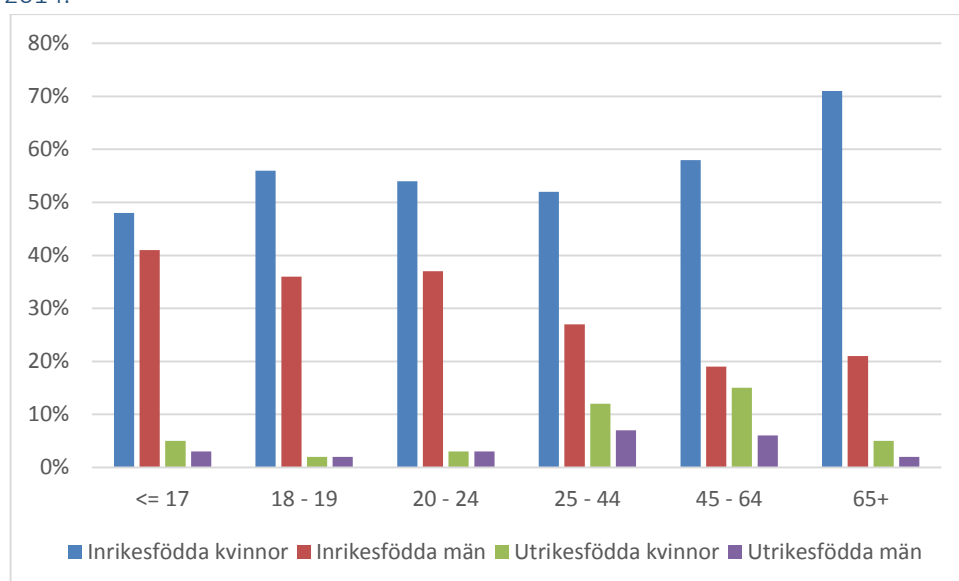
Bland deltagare över 45 år var kvinnorna i klar majoritet vilket syns både bland inrikes- som utrikes födda kvinnor. Flest män återfanns i ålderskategorin 20-24 år och då handlar det främst om inrikes födda män.

Diagram 4. Kön, åldersfördelning och etnisk bakgrund bland deltagare i folkhögskolans Allmänna kurser HT 2014.



På Särskild kurs var inrikes födda” flest i alla åldersgrupper och då främst inrikes födda kvinnor. För inrikes födda män tycks deltagandet sjunka med stigande ålder medan den för inrikes födda kvinnor tycks stiga. Bland utrikes födda deltagare är det fler kvinnor än män och då främst från 25 år och uppåt.

Diagram 5. Kön, åldersfördelning och bakgrund bland deltagare i folkhögskolans Särskilda kurser HT 2014.



Många av folkhögskolans deltagare vill gå vidare efter sina studier. Det syns dels genom den höga andelen studerande som saknar grundskole- eller gymnasiekompetens och dels genom den höga andelen som uppgett att de har ökat sina möjligheter att studera vidare.

Andelen kvinnor med kortare utbildningsbakgrund är högre jämfört med männen och det är även kvinnor på Allmän kurs som i högst utsträckning uppgett att de har ökat sina möjligheter för fortsatta studier.

### Studieförbundens deltagare

År 2014 arrangerade studieförbunden studiecirkelar där könsfördelningen var 62 procent kvinnor och 38 procent män<sup>29</sup>. Könsfördelningen i Annan folkbildningsverksamhet<sup>30</sup> var 66 procent kvinnor och 34 procent män. Utvecklingen har sett likadan ut de senaste tre åren. Antalet unika deltagare i studiecirkel och annan folkbildningsverksamhet uppgick år 2014 till 637 988 personer i studiecirkel och 388 983 personer i annan folkbildningsverksamhet.

Improvisatorisk musik med nära 3 miljoner studietimmar var det enskilt största ämnet och svarade för 24 procent av samtliga cirkeltimmar. Improvisatorisk musik avvek i könsfördelning från studiecirkelar i övrigt – 87 procent av deltagarna var män. Andel kvinnor i detta ämne ökar med två procentenheter till 13 procent. Andra mansdominerade ämnen var till exempel Fiske och vattenbruk, Skogsbruk, Annan utbildning i maskinteknik och verkstadsteknik, Cirkelledarutbildning praktiskt/estetiskt ämne.

En motsvarande kvinnodominans återfinns i textila konsthantverksämnen; Keramik, Porslinsmålning och Balett där mer än 94 procent av deltagarna var kvinnor. I tabell 8 syns att av den totala andelen cirkelarrangemang så är det endast 13 procent av arrangemangen som har en jämställd könsfördelning. Om man summerar andelen cirkelarrangemang där andelen kvinnor eller män är mer än 60 procent framgår att 87 procent av arrangemangen har en majoritet av antingen kvinnor eller män. För studietimmar så är det 35 procent av timmarna där könsfördelningen är jämställd. För 28 procent av studietimmar är det mer än 60 procent kvinnor och för 37 procent är det mer än 60 procent män. Det senare förklaras av männens deltagande i Improvisatorisk musik.

Tabell 8. Andel av totala antalet arrangemang och studietimmar som är jämställda eller inte jämställda.

|                                           | Mer än 60<br>procent kvinnor | Mer än 60<br>procent män | Jämställt   | Total        |
|-------------------------------------------|------------------------------|--------------------------|-------------|--------------|
| <b>Andel av arrangemang</b>               | <b>43 %</b>                  | <b>44 %</b>              | <b>13 %</b> | <b>100 %</b> |
| <b>Andel av totalt antal studietimmar</b> | <b>28 %</b>                  | <b>37 %</b>              | <b>35 %</b> | <b>100 %</b> |

De flesta av studieförbundens verksamheter är inte behörighetsgivande. Många av studieförbundens deltagare har relativt lång formell utbildning. År 2014 hade 42 procent av studieförbundens deltagare en eftergymnasial utbildning.

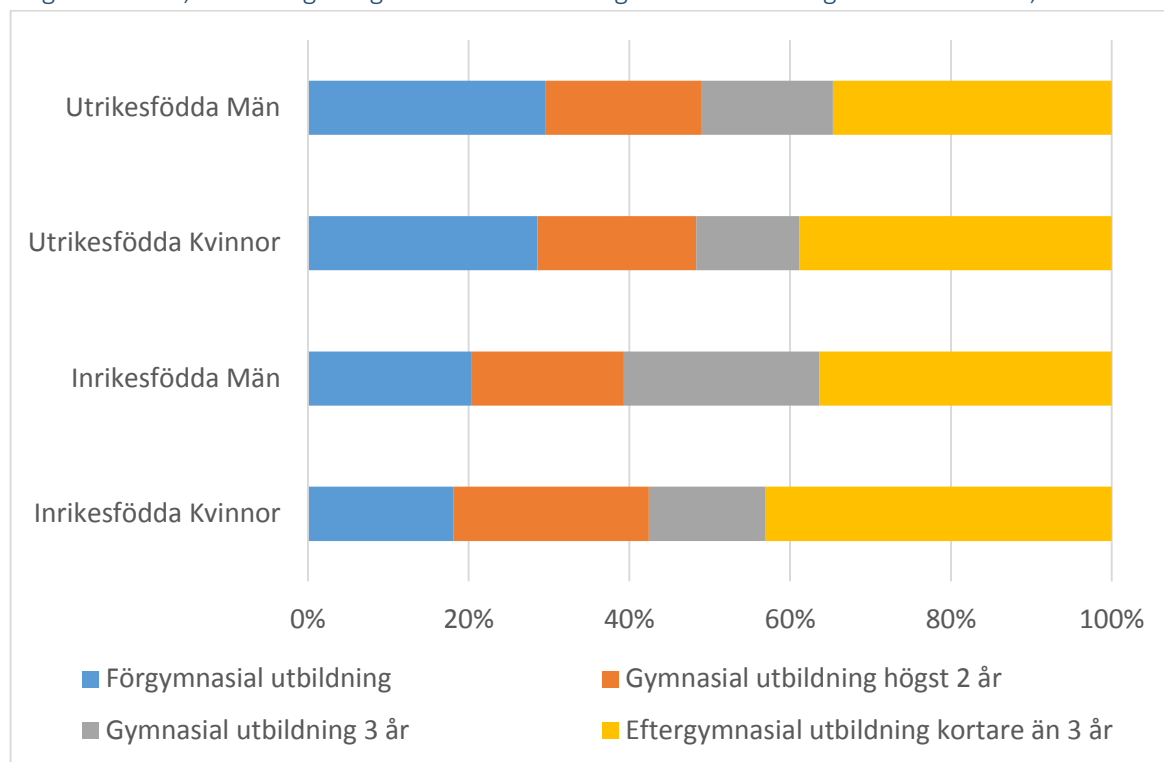
I diagram 6 framgår att utrikes födda kvinnor och män i högre utsträckning, jämfört med inrikes födda kvinnor och män, hade en förgymnasial utbildning.

Det framgår även att andelen kvinnor, såväl inrikes som utrikes födda, med längre utbildningsbakgrund är högre jämfört med männen.

<sup>29</sup> SCB, 2014. Studieförbundens deltagarregister.

<sup>30</sup> Annan folkbildningsverksamhet genomförs i friare och flexiblare former än en studiecirkel. Detta för att pröva nya former och utveckla nyskapande folkbildningsverksamhet. Det kan till exempel vara workshops, prova-på-dagar eller helgkurser. Folkbildningsradet.se

Diagram 6. Kön, utbildningsbakgrund och etnisk bakgrund bland deltagare i studiecirkel, 2014.

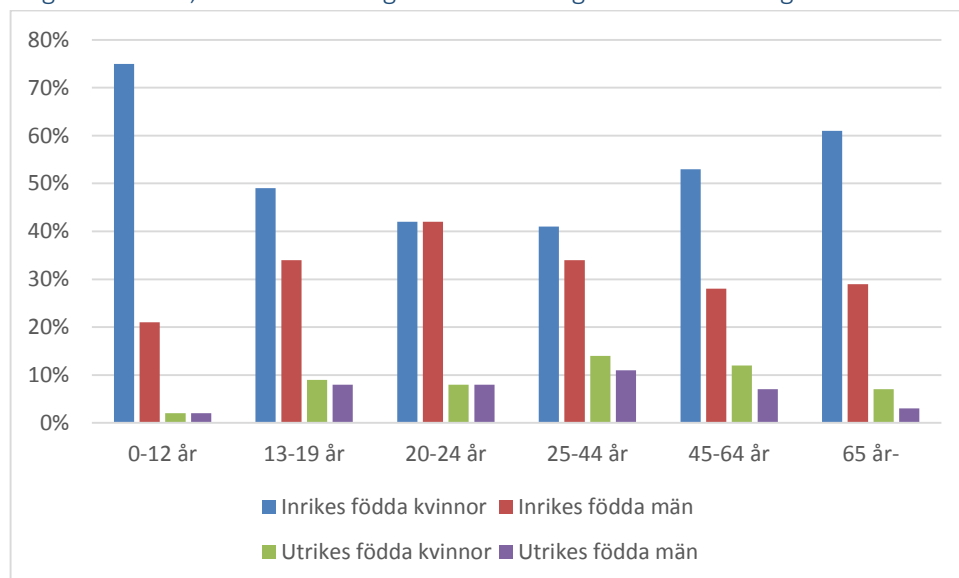


I studiecirkel var inrikes födda flest i alla åldersgrupper och då främst inrikes födda kvinnor. För inrikes födda män stiger deltagandet fram till 20-24 års ålder för att sedan sjunka med stigande ålder.

Att inrikes födda män utgör en så stor andel i den ålderskategorin kan troligen förklaras med att gruppen är i majoritet inom ämnet improvisatorisk musik. För inrikes födda kvinnor sjunker deltagandet fram till 20-24 och 25-44 års ålder för att sedan stiga.

Bland utrikes födda är det fler kvinnor som deltar och då främst från åldern 25-44 år. Därefter sjunker deltagandet både bland utrikes födda kvinnor och män. Högst andel deltagare återfinns bland yngre och bland äldre vilket kan förklaras med att både unga och pensionärer är väl representerade inom studieförbundens verksamhet.

Diagram 7. Kön, åldersfördelning och etnisk bakgrund bland deltagare studiecirkel, 2014.

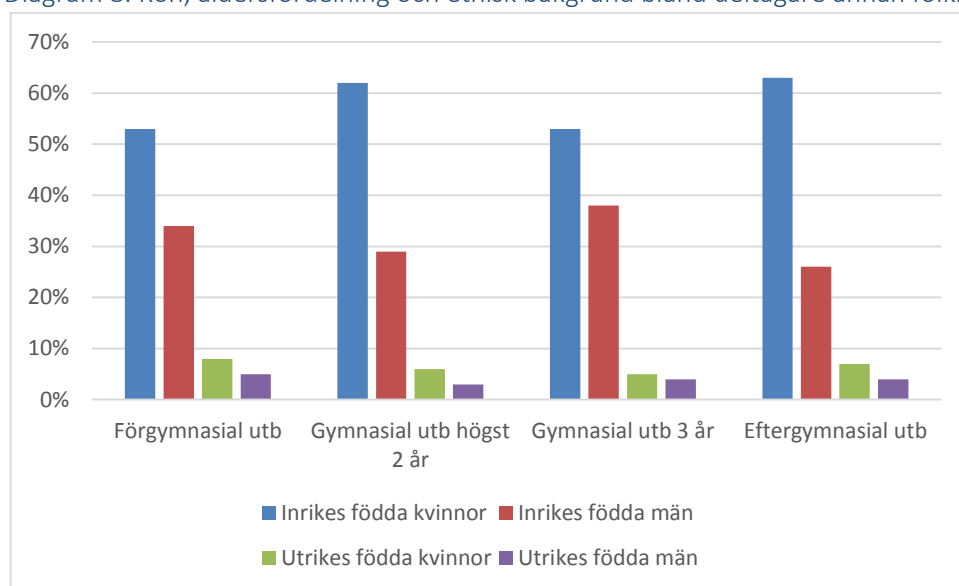




Annan folkbildningsverksamhet genomförs i friare och flexiblare former än studiecirkeln. Sammankomsterna kan vara längre och genomföras tätare. Antalet sammankomster kan vara färre och deltagarna kan vara fler. De friare formerna slår igenom i deltagargruppens sammansättning, åtminstone om man ser till åldersfördelningen.

I Annan folkbildningsverksamhet är det ett liknande mönster som i studiecirkeln, med den skillnaden att det är en högre andel yngre deltagare och en större dominans av inrikes födda kvinnor samt att deltagandet är mer jämnt fördelat över åldersgrupperna. Även inom Annan folkbildningsverksamhet är unga och pensionärer väl representerade.

Diagram 8. Kön, åldersfördelning och etnisk bakgrund bland deltagare annan folkbildningsverksamhet.



Jämfört med folkhögskola så är det en högre andel personer med eftergymnasial utbildning i studieförbundens verksamhet. Det kan som tidigare nämnts förklaras med att de flesta av studieförbundens verksamheter inte är behörighetsgivande. Inrikes födda kvinnor är flest i alla ålderskategorier, både i studiecirkel och inom annan folkbildningsverksamhet.

I ålderskategorin 20 -24 år är andelen inrikes födda män i princip lika hög vilket kan förklaras av att gruppen är i majoritet inom ämnet improvisatorisk musik. För utrikes födda är andelen kvinnor högre än andelen män och då främst från 25 år och uppåt.

Vilka jämställdhetsinsatser görs inom folkbildningen?

I uppdraget framgick att studien skulle belysa vilka jämställdhetsinsatser som görs inom folkbildningen. I detta kapitel presenteras dels resultatet från en av jämställdhetstudiens huvudfrågor från webbenkäten samt intervjustudien som handlade om verksamheterna har genomfört några jämställdhetsinsatser. Förutom detta resultat så handlar kapitlet om verksamheternas jämställdhetsplaner samt hur det ser ut med jämställd resursfördelningen är för deltagarna.

Jämställdhetsplaner

Enligt diskrimineringslagen<sup>31</sup> ska arbetsgivare med 25 anställda eller fler vart tredje år upprätta en skriftlig jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanen ska innehålla de mål och åtgärder som behövs på arbetsplatsen för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön inom områdena arbetsförhållanden, föräldraskap, trakasserier, rekrytering samt utbildning och kompetensutveckling.

<sup>31</sup> 2008:567

Jämställdhetsplanen ska enligt diskrimineringslagen innehålla ”en redogörelse för vilka av åtgärderna som arbetsgivaren tänker påbörja eller genomföra under de kommande åren”<sup>32</sup>.

*”För förbundskansliet finns ingen jämställdhetsplan (färre än 25 anställda) men vi har ett nationellt personalpolitiskt ramprogram för hela organisationen. Jämställdhetsplaner finns i våra 5 lokalavdelningar (regionerna) och dessa tar utgångspunkt i ramprogrammet. Planerna följs upp inom ramen för vårt kvalitetsledningssystem. Vid rekrytering av nya medarbetare eftersträvar vi att anställa underrepresenterat kön” (Studieförbund, central nivå)*

Andelen folkhögskolor som svarat att de har gjort en jämställdhetsplan eller en jämställdhetspolicy är 90 procent medan 7 procent har svarat att de inte har gjort någon. För studieförbund är det 76 procent som svarat att de har gjort en jämställdhetsplan, 18,2 procent svarade att de inte har gjort någon plan eller policy inom jämställdhet.

En anledning som framkommer kring att jämställdhetsplaner saknas är att organisationen har färre än 25 anställda och att man följer den jämställdhetsplan som fastställs centralt. Det kan också handla om att landstingsägda folkhögskolors jämställdhetsplan görs av landstinget eller att man löser det på annat sätt.

Det är 34 procent som svarat att det finns någon som är jämställdhetsansvarig i organisationen, medan 57 procent svarat att inte finns någon. De flesta menar att jämställdhetsansvaret ligger hos rektorn, chefen eller ledningsgrupp men att det är en angelägenhet för all personal.

*”Det övergripande ansvaret ligger hos rektor och styrelse, men för att få ett aktivt och framtidsytande arbete, måste alla på skolan ta sitt ansvar. Det ingår i rektors heltidstjänst” (Kvinnlig rektor, folkhögskola)*

#### Jämställdhet i resursfördelningen

En viktig del i ett jämställdhetsarbete är hur ekonomiska resurser fördelas mellan könen och hur resursfördelningen möter kvinnors och mäns behov. I webbenkäten ställdes därför frågan ”har ni någon policy kring hur verksamhetsresurser fördelas mellan kvinnor och män?” för att få en bild av hur det ser ut. Här är det viktigt att poängtera, bara för att en verksamhet svarat att de inte har någon policy så behöver det inte innebära att det är en icke jämställd verksamhet.

Tabell 9. Policy kring hur verksamhetsresurser fördelas mellan kvinnor och män.

|                      | Ja          | Nej         | Vet ej      |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Folkhögskola</b>  | <b>17 %</b> | <b>75 %</b> | <b>8 %</b>  |
| <b>Studieförbund</b> | <b>15 %</b> | <b>75 %</b> | <b>10 %</b> |

Det första som kan konstateras är att en majoritet av verksamheten inte har någon policy kring hur verksamhetsresurser fördelas mellan kvinnor och män. Det andra som kan konstateras är att frågan har uppfattats på olika sätt och att en majoritet av de svarande har kopplat frågan till arbetsmiljö och arbetsorganisation. En möjlig anledning till att frågan har uppfattats på olika sätt kan vara att frågan ställdes ganska generellt. Svaren är ändå intressanta då de ger en bild av vad jämställdhetsarbetet definieras som.

<sup>32</sup> Diskrimineringslag 2008:567

*”Vi har ingen uttalad policy, men jobbar på att män i större omfattning ska bli delaktiga i vår verksamhet, eftersom kvinnorna i dag dominerar deltagande i både studiecirklar och kulturarrangemang...”* (Studieförbund, lokalt)

För de flesta skolor är verksamhetens inriktning något som utvecklats över tid utifrån huvudmannens behov och vilka utbildningar som efterfrågats. Oftast fördelas inte resurser utifrån ett jämställdhetsperspektiv, utan mer pragmatiskt utifrån vilka behov som finns och vad olika utbildningar kräver i resursväg. Individens val av verksamhet och inriktning styrs främst av behov för behörighet för vidare studier och intresse av att fördjupa sig i ett specifikt ämne.

*”Verksamheten och deltagarnas behov och lärande avgör, sedan behandlas kvinnor och män på samma sätt”* (Manlig rektor)

Försök att åstadkomma en jämn könsfördelning görs där skillnaderna är stora och där det önskas. I vissa fall har resurser satsas för prioriterade målgrupper. Exempel som ges är försök kring att män i större omfattning ska bli delaktiga i verksamhet där kvinnor dominerar deltagandet i både studiecirklar och kulturarrangemang.

De flesta verksamheter som svarat att det inte finns någon policy menar att resursfördelningen sker utifrån vilka målgrupper som finns i verksamheten och att de som har störst behov även får det största stödet. I vissa fall hänvisas till att jämn könsfördelning råder i verksamheten och då finns inget behov av någon policy. I andra fall strävar man efter en jämn könsfördelning både bland personal och deltagare för att på så vis få till en jämställd resursfördelning.

*”Ingen direkt policy men inom musikverksamheten har en ojäm könsfördelning identifierats därför har avdelningen de senaste tre åren satsat extra resurser på egna projekt för att försöka jämna ut denna snedvridning. Det senaste året har också nya musikverksamheter startats med en mycket bättre könsfördelning än tidigare”* (Studieförbund)

I *Pengar nu! En handbok i gender budgeting*<sup>33</sup> lyfts det att en budget kan se ut att vara könsneutral, men att samtliga budgetar handlar om fördelning av begränsade resurser till verksamheter och till individer. Resurserna når i slutändan grupper eller individer som består av kvinnor och män, flickor och pojkar. ”Gender budgetering” handlar om att synliggöra människorna bakom siffrorna. Människor ingår även i andra kategorier, därför är det även viktigt med ett mångfaldsperspektiv. Att se på hur budgeten påverkar kvinnor och män beroende på ålder, etnisk bakgrund, socioekonomisk bakgrund, religion, funktionsnedsättning och sexuell läggning.

*”Oavsett vilka kurser vi genomför försöker vi illustrera den orättvisa fördelningen av ekonomiska resurser, makt och inflytande både när det gäller skillnaden mellan könen, men också skillnaden i förhållande till vilken social eller etnisk tillhörighet man har...”* (Kvinnlig rektor)

Att en förändring behöver ske på alla nivåer är ett flertal av de intervjuade verksamheterna överens om. Vem eller vilka det är som ska ansvara för dessa förändringar är mer oklart. Deltagarna tycker att ledningen borde ta det övergripande ansvaret så att ett gemensamt engagemang i frågan sedan kan genomsyra verksamheten.

*”Det måste ske en förändring, behöver ske på alla nivåer. Har man en chef som är normkritisk, så har man kanske en person som utmanar personalen att använda det och att fortbilda sig”* (Kvinnlig lärare, Särskild kurs)

---

<sup>33</sup> Klerby och Osika, 2008.

Det finns även önskemål från deltagarna att lärarna/ledarna ska bli mer kunniga i ämnet, att avgörande i nuläget är vem det är som undervisar. Vilket personligt engagemang denna lärare/ledare har.

#### Genomförda insatser

Bland folkhögskolor är det 76 procent som uppger att de har gjort insatser medan 12 procent av folkhögskolorna uppger att de inte har gjort några insatser. Motsvarande andelar för studieförbund är 63 procent som uppger att genomfört insatser och 20,2 procent som inte har gjort några insatser.

Tabell 10. Andel folkhögskolor och studieförbund som genomfört eller inte genomfört jämställdhetsinsatser.

|                      | Genomfört insatser | Ej genomfört insatser | Vet ej      |
|----------------------|--------------------|-----------------------|-------------|
| <b>Folkhögskola</b>  | <b>76 %</b>        | <b>12 %</b>           | <b>13 %</b> |
| <b>Studieförbund</b> | <b>64 %</b>        | <b>20 %</b>           | <b>16 %</b> |

I webbenkäten framgår att tyngdpunkten på genomförda insatser inom folkhögskolor och studieförbund inom jämställdhetsområdet ligger inom arbetsmiljö och arbetsorganisation. Exempelvis att arbetsmiljö och arbetsorganisation är utformade så att de passar alla som arbetar inom verksamheten, att det är en jämställd könsfördelning inom alla nivåer, att lönesättning ses över och att organisationen underlättar för alla arbetstagare att förena arbete med föräldraskap. Detta gäller både för folkhögskolor och studieförbund. Utöver insatser inom arbetsmiljö och arbetsorganisation sker även insatser för deltagarna inom folkbildningsverksamheten, såsom exempelvis kursöverskridande temadagar.

Även hos studieförbunden görs flest insatser inom jämställdhetsområdet inom arbetsmiljö och arbetsorganisation samt fortbildning av personal. Exempel som ges och som även folkhögskolorna tar upp är att arbetsmiljö och arbetsorganisation är utformade så att de passar alla som arbetar där, att det är en jämställd könsfördelning inom alla nivåer, att lönesättning ses över och att folkhögskolan underlättar för alla arbetstagare att förena arbete med föräldraskap.

Flera pekar på att utbildningarna fått effekten att medvetenheten om jämställdhets- och angränsande frågor ökat och blivit en del av ordinarie arbetssätt. Medvetenheten kan ta sig uttryck i exempelvis representation i bild och text samt i övrig kommunikation. Till exempel hemsidor, kurskataloger, ledarutvecklingssamtal, nyhetsbrev och andra utskick. Här kan det då handla om text på lättläst svenska, texter på andra språk eller kommunikation utifrån ett genusperspektiv.

Förenklat så kan dessa delas in i tre olika typer av insatser. Tillfälliga insatser, insatser som integreras i ordinarie verksamhet och insatser som är för specifika målgrupper. Det finns även exempel på där inga insatser görs.

#### Integrerade insatser

Som nämns inledningsvis i rapporten under rubriken jämställdhetsintegrering så skapas jämställdhet mellan kvinnor och män där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas och då måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet. Flera verksamheter tar upp hur de integrerar jämställdhetsfrågor i verksamheten, ett första steg kan vara att analysera en viss verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv för att på så sätt skapa en grund för det fortsatta arbetet. Det är även viktigt med fortbildning eller kompetensutveckling i anslutning till detta, i ett av svaren framkommer det att:

*”Varje lärare ska se till att undervisningen till innehåll och uppläggning präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Utöver detta finns jämställdhet med som specifikt innehåll i ämnesplanerna för Historia, Naturkunskap och Samhällskunskap” (Manlig rektor).*

För en del musiklinjer framgår det att en majoritet av deltagarna är män. Här har inslagen av kvinnliga lärare förstärkts och det har även gjorts mer riktade låtval mot kvinnliga låtskrivare och musiker. I ett större perspektiv arbetar man också med att synliggöra en sned könsfördelning i musikbranschen. I webbenkäten ges även exempel på där arbetslag till största delen består av kvinnor och där har man istället försökt få in fler män i arbetslaget.

*”Jazz- och Rocklinjen har en majoritet av deltagarna som är manliga. Vi har förstärkt inslagen av kvinnliga lärare och inriktat låtval mot kvinnliga låtskrivare och musiker. Resultatet är långsiktigt eftersom ansökningarna domineras av män. De kvinnor som går dessa linjer upplever att det blivit bättre förutsättningar att synas. Vi arbetar med ett program för att stärka kunskapen om jämställdhet tillsammans med en konsult, Mikael Almen från Genusverket. Ett långsiktigt arbete...” (Manlig rektor)*

#### *Tillfälliga insatser*

För insatser vid vissa tillfällen handlar det uteslutande om fortbildning av olika slag och i olika omfattning. Exempel som ges på fortbildning för personal är temadagar om genus, hbtq-frågor, normkritik och jämställdhet, mänskliga rättigheter och värdegrundsfrågor i stort. Det ges även exempel på att folkhögskolan eller folkhögskolans personal deltagit i olika projekt, grupper eller nätverk som handlat om jämställdhet eller närliggande frågor.

De exempel som ges inom fortbildning och kompetensutveckling riktas såväl till nyanställd som befintlig personal men även till medlemsorganisationer i studieförbundet. Fortbildningen och kompetensutvecklingen kan handla om jämställdhetsfrågor- och jämställdhetsintegrering, mångfald och diskrimineringsgrunderna, rättighets- och värdegrundsfrågor. Ett studieförbund beställde en egen forskningsrapport om jämställdhet inom musikverksamheten och då visade resultaten hur ojämställd verksamheten verkligen är. Detta bidrog till att lyfta jämställdhetsfrågan inom musiken och övrig verksamhet.

Flera pekar på att utbildningarna fått effekten att medvetenheten om jämställdhets- och angränsande frågor ökat och blivit en del av ordinarie arbetssätt. Medvetenheten kan ta sig uttryck i hur man sätter band på scen, representation i bild och text samt i övrig kommunikation. Till exempel hemsidor, kurskataloger, ledarutvecklingssamtal, nyhetsbrev och andra utskick. Här kan det då handla om text på lättläst svenska, texter på andra språk eller kommunikation utifrån ett genusperspektiv.

*”Som skola arbetar vi inte alls med jämställdhet. Om vi skulle jobba med det så skulle vi se det på ett annat sätt. Vi åker ibland iväg på kurser och jobbar med någon fråga här och där, vi är våra egna öar här på skolan...” (Manlig lärare, Särskild kurs)*

Det är även flera skolor som tar upp hur de integrerar jämställdhetsfrågor i undervisningen. Det kan handla om speciella temadagar eller temaarbeten om jämställdhet och genus men även att man synliggör vissa mer specifika frågor.

*”Vi har haft temadagar, bland annat Genusfotografen, David Berjlund om HBT, haft en kvinna vid namn Aisha Lundgren som vid tre förmiddagar haft fortbildning för lärarna om normer, normkritik och om härskartekniker i fråga om jämställdhet. Resultatet är att vi nu ser saker på ett annat sätt, har ett bättre kritiskt tänkande om oss själva och om våra beteenden i dessa frågor. Vi reflekterar mer kring ageranden i vissa frågor mer nu än innan”. (Kvinnlig rektor)*

Flera av skolorna pekar på att det resulterat i en ökad medvetenhet gällande jämställdhetsfrågor, både hos personal och deltagare. Temadagar är ett av flera goda exempel på tillfälliga insatser som

genomförs på folkhögskolor. Kurserna möts under dessa dagar i ett gemensamt arbete för att arbeta med ett specifikt ämne.

*”Kurserna möts i ett gemensamt arbete i form av temadagar. Kan handla om identitet, ras osv...”* (Manlig rektor)

Både intervjuade deltagare och lärare lyfter dessa dagar som någonting positivt och lärorikt. Dels är det ett bra sätt att träffa deltagare på andra kurser samt att aktivt få diskutera och arbeta med ett konkret och aktuellt ämne/tema. Dock poängterar ett antal intervjuade deltagare att det finns en fara med dessa temadagar. Det är lätt att skolka en sådan dag om intresset för att delta inte finns, vilket gör att verksamheten kanske ändå inte når samtliga deltagare.

#### *Insatser utifrån specifika deltagargrupper*

Flera folkhögskolor arbetar utifrån specifika deltagargrupper, oftast då framförallt för kvinnor. Exempelvis satsar en folkhögskola på att få en jämn blandning mellan kön, ålder och etnisk bakgrund i deltagargruppen medan andra satsar på att skapa särskilda miljöer för ett kön, till exempel kurser för kvinnor där syftet kan vara att öka företagande bland kvinnor eller datakurser för datorovana män. Även inom studieförbunden görs det satsningar för att nå deltagare från olika grupper i samhället. Det är ofta utifrån kön men kan även vara utifrån ett socioekonomiskt perspektiv, socialt perspektiv eller mångfaldsperspektiv.

*”Vi arbetar löpande med att få deltagare av båda könen. Vi lägger ner särskilt mycket jobb på detta på våra mötesplatser i bostadsområdena. För att få dit kvinnliga besökare har vi gjort extra insatser och det har gett det resultatet att vi numera har en jämn fördelning kvinnor och män som kommer till vår verksamhet”* (Studieförbund, lokalt).

I rapporten *En lokal motor för musik*<sup>34</sup> framgår att det inom musikområdet pågår ett antal satsningar för att få till stånd en förändring gällande könsfördelning. I rapporten lyfts att det år 2012 anordnades särskilda satsningar för att öka tillgängligheten och bredda målgrupperna. Av de 282 satsningar som genomfördes var 152 satsningar fokuserade på områdena genus och jämställdhet medan övriga satsningar fokuserade på: funktionsnedsättningar, hbtq och/eller etnicitet.

Några förslag på insatser som tas upp i rapporten är nätverk för jämställda band, nya musikhus med jämn könsfördelning bland band/akter, lokala handlingsplaner för förändring och utbildning av ledare och personal.

Förutom jämställdhetsprojekt inom rock och pop där syftet oftast är att få fler kvinnor till verksamheten ges också ett exempel på riktade insatser såsom LAN för tjejer<sup>35</sup>. Ett studieförbund pekar på en skillnad mellan icke programförda och programförda verksamheter då de under 2014 påbörjat ett arbete med att öka andelen kvinnor inom den icke programförda musikverksamheten då den är manligt dominerad. Samtidigt planeras det inför 2015 att även göra insatser inom det programförda utbudet för att få en jämnare könsfördelning, männen är då i fokus eftersom de är underrepresenterade inom det området.

Även i Folkbildningsrådets jämställdhetsstudie framgår att det genomförs insatser för att öka jämställdheten inom musikområdet. Under Folkbildningsrådets uppföljningsbesök under år 2014 gavs exempel på att kvinnliga verksamhetsutvecklare/musiksamordnare anställs, kvinnliga förebilder lyfts fram och att analyser av studieförbundets Allmänna förhållningssätt till musikverksamheten genomförs.

<sup>34</sup> Folkbildningsförbundet, 2014.

<sup>35</sup> Wikipedia.se (2015) Sökord: LAN.

### *Insatser inom jämställdhetens angränsande områden*

I uppdraget uttrycks tydligt att regeringen vill veta vilka jämställdhetsinsatser som gjorts inom folkbildningen. Folkbildningsrådets bedömning är att utöver det är det även relevant att fråga om det genomförts insatser inom angränsande områden, till exempel satsningar inom mänskliga rättigheter eller värdegrundsarbete. Därför ställdes frågan Har det gjorts några satsningar inom angränsande områden i webbenkäten?

Av folkhögskolorna är det 90 procent som gjort insatser och inom studieförbunden är det 74 procent som gjort insatser inom angränsande områden.

Tabell 11. Andel folkhögskolor och studieförbund som genomfört eller inte genomfört insatser inom angränsande områden.

|                      | Genomfört insatser | Ej genomfört insatser | Vet ej     |
|----------------------|--------------------|-----------------------|------------|
| <b>Folkhögskola</b>  | <b>90 %</b>        | <b>5 %</b>            | <b>5 %</b> |
| <b>Studieförbund</b> | <b>74 %</b>        | <b>20 %</b>           | <b>6 %</b> |

Flera verksamheter sätter in frågan om jämställdhet i ett större sammanhang. Som exempelvis mänskliga rättigheter, mångfald, diskrimineringsgrunderna, jämlikhet, värdegrund och demokrati. Vad flera nämner i sina svar är att dessa frågor går ihop och är en naturlig del i verksamheten.

*”Vi kan inte på ett rimligt vis skilja på jämställdhet och jämlikhet. Det är en ständigt aktuell fråga...”* (Manlig rektor, folkhögskola).

Det kan handla om att arbeta mer generellt med frågorna i vardagen genom diskussion kring jämställdhet, mångfald och lika värde, genom att undersöka, utmana och medvetandegöra bakomliggande strukturer och tankesätt. I ett svar framkommer det att förekomsten av frågor som angränsar till jämställdhet också kan leda fram till att just jämställdhet blir en fråga:

*”Vi har en kurs som bland annat handlar om mänskliga rättigheter. Effekten av det är att det sprider sig bra på elevsidan. Till exempel ville eleverna ha en jämställdhetsgrupp på skolan, vilken nu är igång”*

I andra fall kan det vara mer fokuseras på vissa grupper. Det kan handla om tillgänglighetsperspektiv och inkluderande miljö kopplat till funktionsnedsättning men även utifrån att individer har olika etnisk eller religiös bakgrund.

På central nivå har ett av studieförbunden som deltar i ett MR-projekt som riktar sig till verksamhetspersonal även integrerat jämställdhetsfrågan. Frågan har bland annat lyfts i samband med musikverksamheten och ett planerat folkhälsoprojekt.

### *Inga insatser*

När det gäller inga insatser är det framförallt tre anledningar som nämns.

Att det inte finns något behov, tidsbrist samt att andra saker har prioriterats. Flera verksamheter svarar även att frågan kring jämställdhetssatsningar redan ingår i ordinarie verksamhet och att det därför inte behövs specifika satsningar.

*”På senare år har demokratifrågan och antirasismfrågan varit det vi varit upptagna av och vi menar att jämställdhetsfrågan mer följer arbetet som sådant inte som särskild insats...”* (Kvinnlig rektor)

Det finns även exempel på där brist på tid anges som anledning till att inga satsningar gjorts. De intervjuade folkhögskolorna och studieförbunden som svarat att de inte haft tid säger att det beror på att fokus ligger på att exempelvis fylla kurserna och att rent ekonomiskt få verksamheten att gå runt. En annan anledning är att den dagliga undervisningen tar all tid och att det helt enkelt inte finns tid över för att diskutera och arbeta med jämställdhet. När svaret blivit att annat prioriterats handlar det främst om att få folkhögskolan eller studieförbundet på stadig fot igen efter exempelvis en flytt eller omorganisation. Det kan även handla om att verksamheten fokuserat på insatser inom angränsande områden. Till exempel frågor om mänskliga rättigheter eller andra angränsande områden. En del verksamheter menar även att det inte finns något behov då de inte haft något problem med jämställdheten:

*”Vi ser inga problem med jämställdheten på arbetsplatsen, varken i arbetet eller det arbete vi utför. Vi är också förvissade om och helt trygga med att skulle vi få en sådan fråga eller ett problem uppstå, så skulle vi lösa det omedelbart...”* (Studieförbund, lokalavdelning).

En utmaning är att få fler lärare och ledare att bli engagerade i jämställdhetsfrågan. En tendens som är tydlig i intervjustudien är att det finns någon enstaka person inom verksamheten som är intresserad och driven i frågan, men att det inte räcker för att kunna arbeta aktivt inom ämnet.

*”Det är inte så mycket uppföljning kring arbetet som görs. Det finns egentligen inget stort hinder, det är nog då snarare att det inte finns någon som brinner för frågan. Det skulle ju krävas att det var någon i personalen som säger till för att det ska hända”* (Manlig lärare, Särskild kurs)

Precis som hos folkhögskolorna görs det satsningar hos studieförbunden för att nå deltagare från olika grupper i samhället. Det är ofta utifrån kön men kan även vara utifrån ett socioekonomiskt perspektiv, socialt perspektiv eller mångfaldsperspektiv.

*”Stora utmaningen är ju att nya deltagare tas in varje år och linjerna färgas utav dem. Finns allt från de som står på ytterkant på det feministiska hållet till de som står på andra sidan och tycker det är skit. Ställer krav på pedagogerna, kan aldrig slappna av, gäller att ha drivkraften...”* (Manlig rektor)

Verksamhetens syn på jämställdhetsarbetet

Som nämnts inledningsvis är en viktig del av folkbildningens uppdrag att arbeta för att påverka människors grundläggande värderingar om bland annat människors lika värde och jämställdhet mellan könen. I skriften *Folkbildning 2013 – årsskrift om folkbildningen i samhället*<sup>36</sup> framgår att folkbildning handlar om att så långt som möjligt anpassa kurser och studiecirklar efter deltagarna och att utgå från deras förutsättningar och behov. Det betyder att folkbildningens deltagare har stort inflytande över vad och hur de ska lära. Några grundtankar är att deltagarna lär av varandra och att arbetsformerna är demokratiska och engagerande.

Att folkbildningen ska ge alla möjlighet att tillsammans med andra öka sin kunskap och bildning för personlig utveckling och delaktighet i samhället kan innebära olika saker för olika individer. Folkbildningen kan till exempel vara en nyckelresurs för att minska utbildningsklyftorna i samhället samtidigt som det i Folkbildningsrådets jämställdhetsstudie ges olika exempel på där folkbildningen

<sup>36</sup> Folkbildningsrådet, 2013.



gjort eller kan göra annan skillnad för människor. Det kan exempelvis handla om att när en individ deltar i verksamheten så är det en väg ut ur utanförskap och en väg till ökad delaktighet.

*”Majoriteten är utlandsfödda kvinnor med barn, att vi bara välkomnar dem till skolan är en stor sak, ett forum...”* (Kvinnlig lärare, Allmän kurs)

Flertalet av de intervjuade lärarna och ledarna ger bilden av att det till stor del är deltagarnas förtjänst om verksamheten arbetar och talar om jämställdhet. Deltagarna blir en form av informatörer för utbildningen och som ett led för att kunna fortsätta jämställdhetsarbetet i verksamheten. Det finns även ett par deltagare som talar om att det är upp till deltagarna att lyfta frågan för att det ska hända något. Deltagarna tycker att även ledningen borde ta sitt ansvar för att hela verksamheten ska kunna arbeta med frågan och för att det ska ske något konkret och långvarigt.

*”Vi pratar om jämställdhet om VI tar upp det. Under projektarbeten snackas det om det ibland. Ingen lektionstid har dedikerats åt det”* (Manlig deltagare, Allmän kurs)

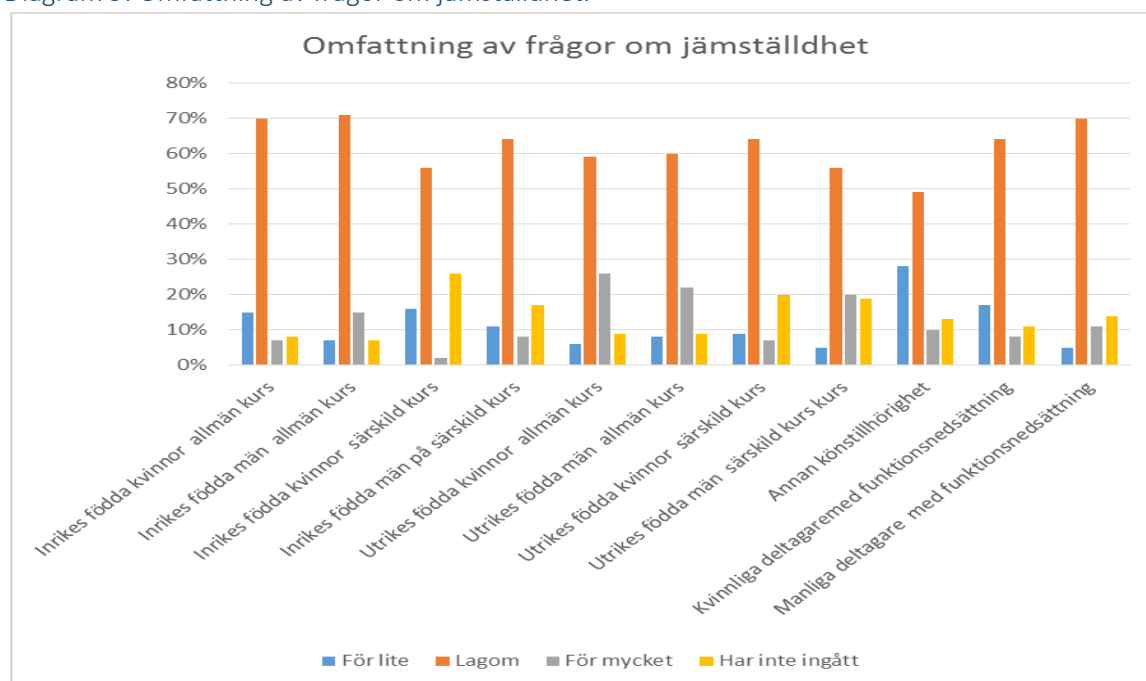
Viktigt att tillägga är att kunskapen hos deltagarna kring jämställdhet kan se väldigt olika ut beroende på kursinriktning och andra erfarenheter och engagemang i frågan.

I rapportens avsnitt könsfördelning hos deltagarna (sid.17) framgår det att många av studieförbundens deltagare har en relativt lång formell utbildning. De studieförbund med de högsta andelarna deltagare med lång utbildningsbakgrund framhöll under Folkbildningsrådets uppföljningsbesök under 2014 att detta inte står i motsats till statens syften att folkbildningen ska utjämna utbildningsklyftorna och höja bildningsnivån.

Det är viktigt att komma ihåg att jämställdhetsfrågan inte enbart handlar om att hjälpa individer och grupper att bli mer jämställda utan att det även handlar om att skapa en medvetenhet om att ojämställdhet råder inom många områden. På en av folkhögskolorna som deltog i intervjustudien berättade en manlig deltagare att det var på folkhögskolan som han för första gången varit i ett sammanhang där jämställdhetsfrågor diskuterades och att han tack vare det blivit mer medveten om jämställdhetsfrågor.

I resultatet från deltagarundersökningen finns svar utifrån ämnesområden som jämställdhet och demokrati.

Diagram 9. Omfattning av frågor om jämställdhet.



Det framgår tydligt att när det gäller frågor som berör jämställdhet så ingår dessa i avsevärt mindre omfattning på de Särskilda kurserna. Det är även tydligt att deltagare som angett annan könstillhörighet anser att frågorna tas upp i för liten omfattning. Ett generellt mönster, med undantag för utrikes födda kvinnor och män på Allmän kurs, är att kvinnor i högre utsträckning anser att frågan tas upp för lite. I grupperna utrikes födda kvinnor och utrikes födda män på Allmän kurs är det samtidigt en högre andel som anser att frågan tas upp i för stor omfattning.

På en följdfråga som inte redovisas i diagrammet framkommer det dock att det är högst andel i dessa två grupper som svarat att de har fått ganska mycket kunskaper inom frågan. Inrikes födda samt manliga deltagare med funktionsnedsättning anser i högst utsträckning att omfattningen av jämställdhetsfrågor är lagom.

### Perspektiv på jämställdhet

Att definiera jämställdhet kan anses enkelt då det finns en given begreppsdefinition (se sid. 6). Trots detta så är det inte lika självklart som det kan tyckas att definiera ordet jämställdhet. Under de tio intervjubesöken var det få som definierade jämställdhet inom det som inkluderar begreppet. De flesta av de intervjuade personerna väver in saker som klassas inom definitionen jämlikhet. Det går inte att blunda för detta då det är en avgörande faktor.

Vad vi inkluderar i definitionen av vad jämställdhet är ligger troligtvis till grund för hur jämställdhetsarbetet ser ut inom verksamheten och hur det kan mottas utav deltagarna.

*”Kvinnor och mäns samma rättigheter och skyldigheter. Men i verksamheten tänker jag ju att man ska ha samma möjligheter att delta i vår verksamhet. Att se dolda hinder och kompensera för dessa. En rättvisefråga, vi arbetar med medel och de ska delas ut rättvist. Det är inte okej att vita medelklass killar ska få hela summan. I verksamheten ska killar och tjejer ha samma möjligheter att komma i kontakt med vår verksamhet och kunna ta del utav den...”* (Kvinnlig profilområdesansvarig)

Det fanns även personer som under intervjustudien hade väldigt svårt att uttrycka sig kring vad jämställdhet är och vad begreppet innebär. Ett par personer hade även sökt vad begreppet betyder på

Internet inför intervjun och ett par andra personer visade en tydlig osäkerhet kring att ge fel definition. Detta trots att de inte fått någon information i förväg kring att denna fråga skulle ställas.

*”Vi är ganska dåliga på frågor om jämställdhet. Kan sakna den typen av frågor, framförallt att det ska genomsyra resten av skolan och framförallt eleverna. Att vara på samma nivå. Om man inte alls agerar i skolan så kommer man omedvetet att agera ojämnt...”* (Manlig lärare, Särskild kurs)

På frågan i webbenkäten som handlade om vad jämställdhet innebär så är det en majoritet av de svarande som hänvisar till det interna jämställdhetsarbetet i organisationen. Förutom att utgå från lika villkor mellan män och kvinnor är det också ett flertal som kopplar jämställdheten till diskrimineringsgrunderna. En del nämner att organisationens syn på jämställdhet både gäller arbetsorganisation som själva verksamheten. Klart är att de flesta sätter in jämställdheten i ett större sammanhang och att det inte enbart handlar om jämställdhet mellan kvinnor och män.

Under flertalet av intervjuerna fanns det en särskild stämning kring att samtala om jämställdhet. Två kvinnliga lärare uttryckte exempelvis: *”det inte får bli för mycket Gudrun-snack”*. En känsla av att flera av de intervjuade lärarna/ledarna var av åsikten att jämställdhetsarbetet *”inte får gå för långt”*.

*”Det får inte bli för mycket. Det krävs en enorm genomarbetning från lärarnas sida för att kunna genomföra det. Kanske därför inte ska genomföra just ett projekt utan att se till så att lärarna har ordentlig kunskap för att det ska kunna genomsyra undervisningen...”* (Kvinnlig lärare, Särskild kurs)

När det gäller deltagarna var känslan i många fall den motsatta, hos dem fanns det nästintill genomgående en åsikt kring att verksamheten behövde arbeta mer med jämställdhetsfrågor.

Är jämställdheten inom folkbildningen för både kvinnor och män?

I rapportens del könsfördelning bland deltagarna (sid 18) går det att se att kvinnorna är i majoritet inom folkbildningen, som de även är inom andra former av vuxenutbildning. Trots detta så genomförs det flest insatser inom de grupper där kvinnor är underrepresenterade, främst inom musikverksamheten. (se könsstereotypa bildnings- och studieval inom musikverksamheten sid. 39). Det är därför väl motiverat och viktigt att lyfta att jämställdhetsfrågan även berör män i högsta grad.

*”Det finns en problematik med att det inte är fler killar på skolan. Det resulterar ju bara i att frågan fortsätter i samma spår. Kvinnofrågan rör bara kvinnor, blir inte uppblandad. Kvinnofrågan behandlas som en minoritetsfråga”* (Kvinnlig deltagare, Särskild kurs)

I intervjustudien var åsikterna och tankarna många från de intervjuade personerna kring att jämställdhetsfrågan ofta sågs som en kvinnofråga. Flertalet personer påpekar hur viktigt det är att inte glömma mannen när det talas om jämställdhet. Flera påpekar även svårigheten som kan förekomma när det gäller att få in manliga deltagare på de kurser där denna grupp är underrepresenterad.

*”Mycket i dagens samhälle förlorar killar på, de har inget att falla tillbaka på. En växande grupp yngre män som sitter hemma i gillestugan och spelar dataspel som vi inte ens får hit”* (Manlig lärare, Särskild kurs)

Lika viktigt som det är att öka medvetenheten och insatserna när det gäller kvinnliga deltagare på specifika kurser/ämnen är det även att få in männen på folkhögskolorna och studieförbunden i större utsträckning. När det gäller Allmän kurs så är majoriteten utrikesfödda kvinnor. En av de intervjuade lärarna på Allmän kurs påpekade vikten kring att dessa kvinnor som studerar på folkhögskolan hittar ett forum, ett sammanhang utanför hemmet att vistas i:

*”Det finns en medvetenhet om majoriteten av kvinnor på skolan. Vi pratar om deras rättigheter och funktion i samhället. Svår för dem att förstå, dels bristande språkkunskap och synen på kvinnan. De tycker det är skönt att komma till skolan för att kunna vara sig själva”* (Kvinnlig lärare, Allmän kurs)

Ett antal utav de intervjuade deltagarna bor på internat på den folkhögskola där de studerar. I rapporten *Lärande boende? – en kartläggning av folkhögskolans internat*<sup>37</sup> framgår att jämförelsevis många män bodde på folkhögskolans internat, nästan hälften. Bland övriga deltagare utgjorde männen en tredjedel. Folkbildningsrådets deltagarundersökning från 2010 visar att en stor andel av deltagarna känner att de har stärkt sin förmåga och sitt intresse för att delta i samhällsutvecklingen och i demokratiska sammanhang; höja utbildningsnivån och skapa intresse för kultur. Internatens boende har mer positiva upplevelser än övriga deltagare. Det kan delvis bero på att gruppen är annorlunda sammansatt och har andra studiemotiv och studieinriktningar, men en slutsats i undersökningen är att internatet ger speciella förutsättningar som lärmiljö.

Utöver att detta ligger i linje med folkbildningspolitikens syften så ligger det även i linje med det övergripande jämställdhetspolitiska målet: *Att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv*. Ett kompetensområde som berörs i intervjustudien är tekniska hjälpmedel i undervisningen. Ofta är tillgången till sådana hjälpmedel väl tillgodosedd, men lärarna får inte alltid den utbildning som krävs för att kunna använda tekniken på bästa sätt<sup>38</sup>. En av de intervjuade lärarna berättade att hon i denna typ av situation upplevde sig som mindre intressant av deltagarna än hennes manliga kollega som kunde tekniken.

*”Överlag så har männen större koll på det IT-tekniska. När tekniken kommer in så känner jag ett ojämnt förhållande mellan man och kvinna”* (Kvinnlig lärare, Allmän kurs)

En intressant aspekt i intervjustudien var hur flera av de intervjuade manliga deltagarna resonerade kring att vara i majoritet/minoritet i en kurs. Det första exemplet är hämtat från en folkhögskola där jämställdhet och angränsande frågor har en central plats i undervisningen. I en av de Särskilda kurserna studerar endast två manliga deltagare:

*”I vår klass pratar vi mycket om det (jämställdhet). I vår grupp pågår det en diskussion på ett ganska bra plan, det har därför inte känts jobbigt att vara ensam med tjejerna. Debattklimatet tillåter mig att tycka vad jag vill och jag bli accepterad för det. Om bemötandet hade varit annorlunda så hade jag kanske ljugit eller inte vågat stå på mig”* (Manlig deltagare, Särskild kurs)

Det andra exemplet är från en folkhögskola där ett jämställdhetsarbete pågår. Jämställdhetsarbetet startades i samband med att en kvinnlig deltagare kände sig kränkt på grund av den tydliga manliga dominans som finns på kursen. Den intervjuade manliga deltagaren har fått upp ögonen för hur det ser ut med jämställdheten på folkhögskolan efter att jämställdhetsarbetet tagit fart:

*”Nästan bara män som spelar instrument och tjejerna som sjunger. Det påverkar vad jag tänker om skolan. Jag skäms lite för att jag trivs så bra här. Börjar ifrågasätta vad det beror på, om det är mitt kön. Trivs jag så bra här för att jag är man eller för något annat?”* (Manlig deltagare, Särskild kurs).

<sup>37</sup> Folkbildningsrådet, 2014.

<sup>38</sup> Folkbildningsrådet, 2013, No1. *Att vara folkhögskollärare – förutsättningar, kompetensbehov och tidsanvändning*.

### Annan könstillhörighet

I deltagarundersökningen så är det 109 individer som uppgett annan könstillhörighet istället för kvinna eller man, denna grupp är viktig att uppmärksamma. Dock så var det ingen av de verksamheterna i intervjustudien som lyfte denna grupp som prioriterad. Däremot nämndes denna grupp i flertalet av de intervjuade personernas jämställdhetsdefinitioner.

*”Jämställdhet innebär för oss att alla människor, oavsett könsidentitet, ska ha samma möjligheter och skyldigheter samt bli behandlade för den person de är och ej beroende på kön eller könsidentitet”* (Manlig rektor)

Värt att uppmärksamma är rapporten *Ung HBTQ/HBG – En förstudie med fokus på unga- förstudie om hbtq-personer i Helsingborg*<sup>39</sup>. Studien är tänkt att ge grundläggande kunskap och en övergripande bild av situationen i Helsingborg, samt en fingervisning om vad som skulle kunna göras för denna grupp.

I resultat från deltagarundersökningen som presenteras i rapporten framgår att deltagare som uppgett annan könstillhörighet är mindre nöjda med olika faktorer i folkhögskolan. Till exempel är det en hög andel i denna grupp som uppger att de inte håller med om att de har ökat sina möjligheter att studera vidare. Det är även en jämförelsevis hög andel som anser att frågor om jämställdhet tas upp i för liten omfattning i folkhögskolan. Även om gruppen är förhållandevis liten i undersökningen är det ändå värt att ta till sig resultaten.

### Måste verksamheten nå ”alla”?

Inte någon av de verksamheter som deltog i intervjustudien säger att de når samtliga målgrupper i samhället. För ett flertal av verksamheterna är inte heller det något mål att nå. Trots detta så tycker majoriteten av de intervjuade deltagarna att verksamheterna kan göra mer för att bredda verksamhetens målgrupper för att få mer jämställda kurser. De intervjuade deltagarna som tillhör en verksamhet där det finns en balans mellan könen och en blandning av etnisk bakgrund och klasstillhörighet beskriver det som någonting mycket positivt, att det inbringar ett utbyte av erfarenheter som behövs i verksamheten.

Ett problem för att nå nya målgrupper som under intervjustudien påpekas hos studieförbunden kursavgifterna. Dessa dyra kurser menar den intervjuade musikledaren är ytterligare ett led till att studieförbunden når samma målgrupp, år efter år. Ett kretslopp som genererar i kursdeltagare med samma kön och liknande klasstillhörighet. En annan anledning till detta kan vara att man som deltagare söker sig till likasinnade och möjligtvis även till viss del deltagare med samma könstillhörighet.

På intervjufrågan *”Möter verksamheten målgruppens behov, oavsett kön?”* så svarar de flesta av de intervjuade lärarna och ledarna att deras respektive verksamhet gör det. I Folkbildningsrådets årsredovisning från 2012<sup>40</sup> står det att *”många människor tar del av folkbildningens möjligheter, folkhögskolans kursverksamhet och studieförbundens cirklar och kulturverksamhet lockar många deltagare”*, det är dock ingen tvekan om att ännu fler skulle kunna ta del av utbudet folkbildningen har att erbjuda. Samtidigt poängteras det i *Att styra eller icke styra*<sup>41</sup> att det är viktigt att komma ihåg att till folkbildningens villkor är att vara fri och frivillig och att studieförbund och folkhögskolor är oberoende och självständiga.

<sup>39</sup> Studieförbundet och RFSL, 2014.

<sup>40</sup> Folkbildningsrådet, 2012. *Folkbildningsrådets årsredovisning med verksamhetsberättelse, 2012.*

<sup>41</sup> Sandahl, Sjöstrand, 2014.

Samtidigt ställer staten krav på att statsbidragsvillkoren ska följas och verksamheterna redovisas, att folkbildningen formulerar sina egna mål som ska möta samhällets behov. I rapporten<sup>42</sup> menar utvärderarna att det verkar finnas en acceptans att statsbidraget till folkbildningen kan styra formen för verksamheten men inte innehållet. Att styra verksamhetens innehåll och målgrupper verkar däremot vara att gå för långt i styrningen. Dessa bedömningar ska det vara upp till varje studieförbund och varje folkhögskola att själva göra.

Folkbildningsrådets uppföljningsbesök och övriga uppföljningar av folkbildningens systematiska kvalitetsarbete visar att statens syften ingår som underlag i studieförbundens och folkhögskolornas planering och styrning av folkbildningsarbetet. En oklarhet som uppmärksammas under 2014 års uppföljningsbesök är hur långt det enskilda studieförbundets eller folkhögskolans ansvar sträcker sig. En generell uppfattning som framförts är att det varken är rimligt eller realistiskt att alla ska satsa lika mycket på statens samtliga syften, på ökad mångfald i alla bemärkelser eller på att försöka nå alla människor. Att vara öppen för en ökad jämställdhet är en sak, att arbeta aktivt för att nå underrepresenterade grupper är något annat.

Metoder för mer jämställda verksamheter

Samtliga av de intervjuade lärarna/ledarna/rektorerne säger att ett mål inom jämställdhetsarbetet är att nå nya målgrupper. Trots detta så har majoriteten av verksamheterna inget aktivt marknadsföringsarbete igång för att just kunna nå nya grupper. Detta är något som de intervjuade deltagarna har uppmärksammat och som de tror är en av anledningarna till att verksamheterna når en liknande målgrupp år efter år. Folkbildningen behöver på ett mer aktivt sätt marknadsföra sina verksamheter. Alla människor bör få möjlighet att komma i kontakt med folkbildningen och för att det ska vara möjligt så behöver verksamheterna synas mer än vad de gör idag.

*”Jag var inte familjär vid vad ordet folkhögskola var innan. Var ingen på Arbetsförmedlingen som nämnde det, ryktet är det som gäller för att få deltagare hit”*  
(Manlig deltagare, Allmän kurs)

Deltagarna berättar att de genom ryktet fått information om verksamheten som de nu deltar inom. Flera av deltagarna tror att det är oerhört viktigt att verksamheterna syns i forum där nya målgrupper finns och där de enkelt kan få kunskap om folkhögskolan/studieförbundet. Exempelvis i sociala medier, genom information hos Arbetsförmedlingen och att verksamheten har en hemsida som tilltalar en bredare målgrupp utifrån bildval, färgval och vilket språk som används.

Flera av de intervjuade lärarna och deltagarna belyser även hur viktigt det är med förebilder inom verksamheten. På frågan Finns det något som du skulle vilja förändrades/förbättrades/utvecklades kring jämställdhet på folkhögskolan/studiecirkeln? som de intervjuade deltagarna fick var ett återkommande svar att det behövs fler förebilder som kan inspirera personer att söka sig till verksamheten. Extra tydligt är behovet av detta inom två deltagargrupper: För att få fler kvinnliga deltagare till musikverksamheten samt att locka ännu fler unga manliga deltagare till Allmän kurs där utbildningsbehovet är stort.

*”Tror att det behövs starka förebilder som vågar och tar sitt ansvar för den yngre generationen. Vi försöker att leta rätt förebilder, men ofta vill de inte vara en del av verksamheten. De ideella krafterna har minskat drastiskt, även i pensionärsförbunden. En ekonomisk fråga och ett själviskt tänkande...”* (Manlig verksamhetsledare)

Det kan även vara, framförallt för yngre deltagare inom musikverksamheten oerhört viktigt att få tillgång till verksamhetsledare/cirkelledare som väcker engagemang och möter deltagarnas behov och önskemål. Ett exempel är att aktiva låtval genomförs, det vill säga att cirkeldeltagaren får vara med och välja låtar som ska framföras. Det är viktigt att komma ihåg att män kan vilja spela exempelvis

<sup>42</sup> Sandahl, Sjöstrand, 2014.

pop med kvinnliga artist likaväl som kvinnor kan ha en önskan om att framföra manliga rockikoners låtar.

Förebilder är givetvis även viktigt när det gäller rekryteringen av lärare och ledare; samt av deltagare. Att båda könen finns representerade samt en spridning av ålder och etnicitet.

*”Jag lutar mig svagt åt kvoteringsstanken, det är superbessvärligt, men kanske behövs. Förebilder är jätteviktiga, någonstans måste man ju börja”* (Kvinnlig lärare, Särskild kurs)

Könsstereotypa bildnings- och studieval inom musikområdet

Den verksamhet som omfattas av flest könsstereotypa bildnings- och studieval är musikverksamheten. Det gäller både inom studieförbunden och folkhögskolorna. Studieförbundens musikcirkel har vuxit i omfång under den senaste tioårsperioden och då framförallt pop- och rockcirkelarna, en majoritet i dessa cirkel är män.

*”Vi har i nuläget fler män än kvinnor i cirkel, medan kvinnorna dominerar i verksamhetsformen annan folkbildningsverksamhet. Statsbidraget är dubbelt så högt, premierar cirkeln, och det är problematiskt ur ett jämställdhetsperspektiv, åtminstone inom vårt förbund. I genomförande av verksamheten är vi dock könsneutrala”* (Studieförbund, lokalt)

Då musiken är den största verksamheten inom de flesta studieförbund och området är så påtagligt mansdominerat är det värt att lyfta detta område lite extra. I Folkbildningsförbundets rapport *En lokal motor för musik*<sup>43</sup> framgår att det inom musikområdet pågår ett antal satsningar för att få till stånd en förändring gällande könsfördelning.

En trend som konstateras i rapporten är att andelen kvinnor i musikverksamheten sakta ökar samt att en hel del satsningar görs för att förbättra könsbalansen. I rapporten framgår att år 2005 var det 12 procent kvinnor inom dessa musikgenres och år 2012 var det 16 procent.

*”I framtiden ska det inte behövas speciella replokaler för tjejer, men som det ser ut idag så behövs det”* (Kvinnlig cirkeldeltagare)

Hur påverkade deltagarna blir utav detta är väldigt individuellt. Flera av de intervjuade kvinnorna som deltar i en musikverksamhet där kvinnor är en underrepresenterad grupp reflekterar inte över att de spelar i ett band med enbart killar. De tror själva att det beror på att de alltid spelat med killar och är med anledning av det vana. En kvinna som spelar i ett band med enbart kvinnor påpekar hur avgörande det var att söka sig till ett band med enbart tjejer, trots att hon spelat med endast killar tidigare:

*”Det var ett jätteaktivt val att söka sig till ett band med bara tjejer, handlade främst om att jag tyckte det behövdes fler tjejband”* (Kvinnlig cirkelledare)

Normkritiskt tänkande

På hemsidan jämställ.nu<sup>44</sup>, som är en nationell resurs för jämställdhet framgår att normkritik kan ses som ett verktyg, med vilket verksamheter kan skapa egna förutsättningar till förändring av strukturer. Denna förändring sker genom att se makten kopplat till normen, granska regelsystemen och förstå hur människors förutsättningar skiljer sig åt. Det är ett verktyg för att främja lika rättigheter och möjligheter långsiktigt genom att ifrågasätta nuvarande arbete och kritiskt granska utveckling av en

<sup>43</sup> Folkbildningsrådet, 2014.

<sup>44</sup> Jämställ.nu, 2015. Sökord: Normkritik.

verksamhetsinriktning. Normkritik som metod används också för att exempelvis analysera material, arbetssätt, texter eller bilder.

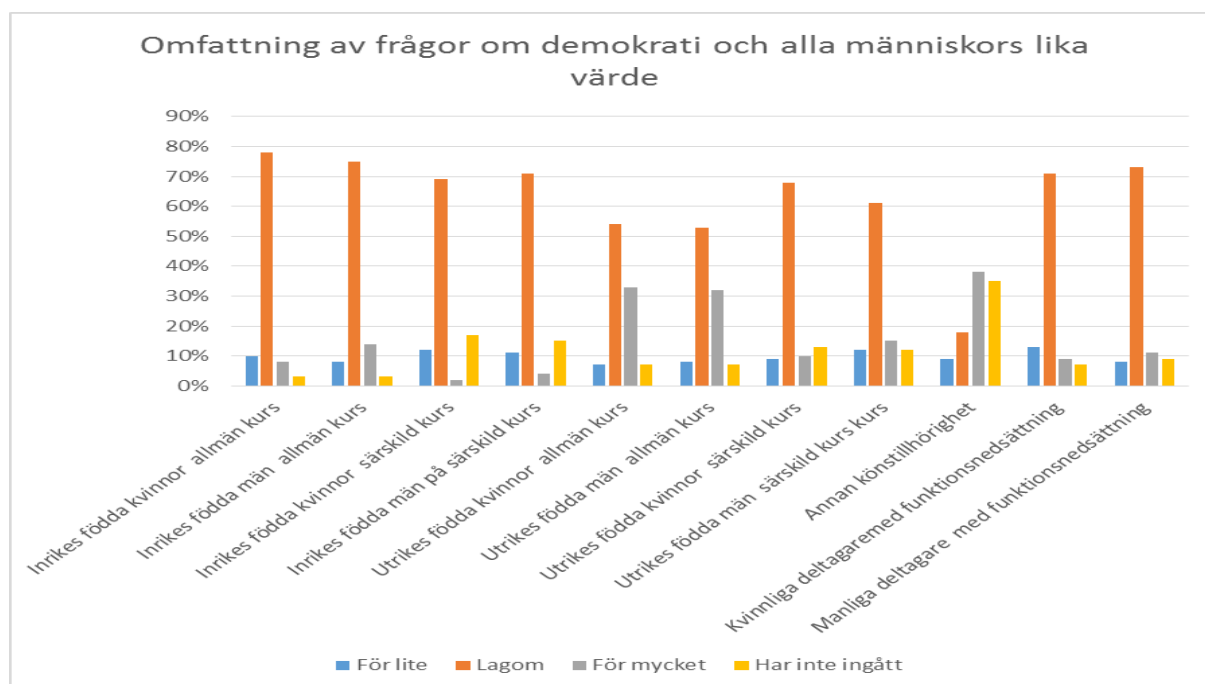
*”Vi arbetar ständigt för att kunna erbjuda alla människor möjlighet att delta i våra studiecirklar, kulturprogram och aktiviteter på lika villkor. Vi erbjuder ett stort Öppet utbud med programförda kurser. Dessa är upplagda för att människor ska ha möjlighet att delta på olika tider och utifrån olika förutsättningar. Som alternativ till de cirklar som har deltagaravgift erbjuder vi även möjligheter för grupper i föreningar eller privata att genomföra verksamhet i vår regi där deltagarna bestämmer ämnet. Här har vi också möjlighet att specialanpassa innehåll och format för särskilda grupper som exempelvis människor med funktionshinder eller med annan språkbakgrund än svenska” (Studieförbund, lokalt)*

I webbenkäten och i intervjustudien ges exempel på där kunskap om normkritik och/eller en önskan om normkritik efterfrågas. Det ges även exempel på där verksamheter utgår från de olika diskrimineringsgrunderna i sitt jämställdhetsarbete. Normkritiska perspektiv har under senare år mer och mer integrerats i olika verksamheter.

*”Våra resurser är kopplade till utbildningen att kunna möta varje individs behov. Vårt problem är svårigheten att få sökande som har en annan etnicitet” (Manlig rektor)*

I deltagarundersökningen berördes frågor om demokrati och alla människors lika värde. För omfattningen av frågor om demokrati och alla människors lika värde är det, liksom frågor om jämställdhet, tydligt att frågan i avsevärt mindre omfattning ingår i Särskild kurs. Det är även tydligt att deltagare som angett annan könstillhörighet anser att frågorna tas upp i för stor omfattning. Till skillnad mot frågor om jämställdhet är det ingen större skillnad mellan hur män och kvinnor svarat när det gäller om frågor om demokrati tagits upp för lite.

Diagram 10. Folkskoledeltagares syn på omfattning av frågor om demokrati och alla människors lika värde





Den fysiska miljön och omgivningens påverkan

Flertalet av de intervjuade personerna på folkhögskolorna påpekar vikten kring den fysiska miljön. Framförallt två miljöer, i klassrummet och i gemensamma samlingsrum. När det gäller klassrummet handlar det om att skapa jämlika förutsättningar för samtliga deltagare, att skapa möjligheter till samma taltid och utrymme.

*”Auktoritet, jag önskar att komma ner på en nivå där jag kommer så nära eleverna som möjligt. Men det är svårt att se hur det arbetet rent konkret ska gå till. Olika arbetssätt inbjuder olika mycket till det. Beror mycket kring hur formen är utformad. Hur man möblerar i klassrummet kan vara en sådan sak. Man ska kunna sitta och diskutera, inte med ryggen till. Att samtalet får ett större utrymme. Varje person ska få tala till punkt”*  
(Manlig lärare, Allmän kurs)

Det finns en medvetenhet hos lärare/ledare att försöka tillmötesgå alla behov, såsom funktionsnedsättningar, könsfördelning och personligheter hos deltagarna. Tydligt är den önskan som finns kring att hitta redskap att använda i klassrummet samt att hitta sätt som gör att deltagarna mellan exempelvis Allmän och Särskild kurs kan kommunicera och arbeta gemensamt på ett okomplicerat sätt.

En av de intervjuade folkhögskolorna har deltagare med ett antal olika modersmål vilket problematiserade möjligheterna till att kunna samtala deltagarna emellan. Folkhögskolan insåg att en del av problematiken låg i den fysiska miljön. Efter att mer naturliga mötesplatser skapats på folkhögskolan blev det ett naturligare inslag för deltagarna att umgås och ett första steg till att kunna förstå varandra och att utbyta erfarenheter:

*”Tidigare har jag upplevt att språket varit en barriär, deltagarna i de profilerade kurserna har på ett besserwissersätt bemött deltagarna på allmänna kursen. Nu finns det naturliga mötesplatser, nu söker de aktivt deltagarna i allmänna kursen. De möts över en fika någon gång i veckan, de möter varandra och lär känna varandra. Jämställt samtal på individnivå. Den fysiska miljön ändrades och det påverkade detta positivt”*  
(Manlig rektor)

Ett annat gott exempel är det jämställdhetsråd som grundades på en av de intervjuade skolorna i samband med en händelse då en deltagare kände sig kränkt på grund av sitt kön. Insatser sattes med anledning av det in på folkhögskolan, bland annat startades jämställdhetsrådet. Rådet har representanter från samtliga utbildningar och flera möten per termin äger rum.

*”Ett jämställdhetsråd har startats på skolan. Mycket kom från eleverna, en kunskapsprocess för oss lärare. Det har höjt min medvetenhet lite om vad jag använder för texter och föreläsare. Hur jag tilltalar och vad jag kallar grupper osv...”* (Kvinnlig lärare, Särskild kurs)

Ett av de intervjuade studieförbunden lyfter vikten kring fortbildning och att ges möjligheten att utbildas i olika sammanhang. Detta studieförbund har satsat på att ge de anställda verktygen för att kunna arbeta jämställt och normkritiskt genom kurser och utbildningar i ämnet:

*”Önskar att alla i hela organisationen gick Crossing Borders-utbildningen, det var en väldigt bra utbildning. Jag tror verkligen på utbildning i ämnet...”* (Kvinna, profilområdesansvarig kultur)

Att söka sig till likasinnade kan också vara ett sätt att stärka sin identitet och ibland det första steget som krävs för att individen ska samla mod och styrka att gå vidare i sin bildningsresa. I ett samhälle

som präglas av kvinnors underordning kan aktiviteter riktade särskilt till kvinnor därför vara motiverade<sup>45</sup>.

*”En utmaning att kommunicera problemet med jämställdhet – värdet och farorna i lärarens situation i Allmän kurs. Svårt att prata om detta saker i begränsat språk, vad är en cis-man osv. Jämställdhet beskrivs ofta som att kvinnor är förtryckta, men det kan väl män också vara?”* (Manlig lärare, Allmän kurs)

Kunskap inom jämställdhet som verksamheten önskar

På frågan om det är någon kunskap som saknas gällande jämställdhetsfrågor är det i princip ingen skillnad mellan folkhögskolor och studieförbund. Den kunskap som efterfrågas kan delas in i två grupper. Dels kunskap inom hela organisationen och dels kunskap på verksamhetsnivå. Lite mer än hälften av de som besvarat enkäten känner att det finns kunskap som de saknar gällande jämställdhet.

Tabell 12. Verksamhetens kunskap om jämställdhetsfrågor

|               | Saknar kunskap | Saknar inte kunskap |
|---------------|----------------|---------------------|
| Folkhögskola  | 57 %           | 43 %                |
| Studieförbund | 58 %           | 42 %                |

*”Lärarna skulle behöva mer utbildning för att kunna snacka om jämställdhet mer generellt. Borde jobba nu för kommande generationer”* (Manlig deltagare, Allmän kurs)

Den konkreta kunskap som efterfrågas för att kunna arbeta med jämställdhetsfrågor är bland annat olika verktyg och metoder för att göra jämställdhetsarbetet mer tydligt och för att kunna pröva sin verksamhet utifrån ett jämställdhetsperspektiv samt för att kunna följa upp. Till exempel metodmaterial och checklistor. Det efterfrågas också mer detalj- och ämneskunskaper inom jämställdhetsområdet. Till exempel kunskaper om normkritik, intersektionalitet, hbtq och könsidentitet. Ett sätt som nämns, för att ta del av kunskap, är genom goda exempel.

*”Man kan ha en teoretisk kunskap, men det är först när det kommer ner i hjärtat som man kan säga att man kan det. Man måste hela tiden ha en öppen diskussion och hålla samtalet/dialogen vid liv”* (Manlig rektor)

I rapporten *Att vara folkhögskollärare – förutsättningar, kompetensbehov och tidsanvändning*<sup>46</sup> framgår att möjligheterna till fortbildning skiftar utifrån ekonomiska förutsättningar men att på en del skolor får de flesta lärare någon form av kompetensutveckling utifrån individuella utvecklingsplaner. Det kan också handla om en viss summa pengar att lägga på fortbildning, eller att ge möjligheter till fortbildning på andra sätt. Lärare uppmuntras att ta egna initiativ och komma med önskemål så länge kurserna innebär en förbättring för folkhögskolan och verksamheten.

Fortbildning och kompetensutveckling anses vara betydelsefullt för att man som lärare ska få pedagogiska verktyg i sitt arbete. Däremot anser lärarna att det finns brister i organisationen och många efterlyser en helhetssyn och skolgemensamma mål samt en plan för kompetensutvecklingen. Kursinbjudningar sprids men det saknas inplanerad tid för kompetensutveckling och det är svårt att hitta relevant fortbildning. Man hänvisas till egna nätverk.

<sup>45</sup> Folkbildningsrådet, 2013. *Folkbildningens vägval och vilja*.

<sup>46</sup> Folkbildningsrådet, 2013.

*”Fortbildning är lite av en bristvara. Vore intressant att veta mer om de omedvetna beteendena. Vore spännande att ha en kamera på mig, för att se alla små misstag jag gör, exempelvis taltid, hur man tar på vissa personer med mera”* (Kvinnlig lärare, Särskild kurs)

I Folkbildningsrådets webbenkät efterfrågas kunskap på olika nivåer. I ett svar framkommer en efterfrågan på hur man kan arbeta med jämställdhetsfrågan på central nivå och driva den vidare till ens medlemsorganisationer där organisationerna står för sin kunskap. Här efterfrågas även hur man kan lyfta frågan gemensamt så att alla utgår från samma grund samt hur jämställdhetsfrågan vid varje tillfälle kan vävas in i styrelsebeslut och planering. I andra svar efterfrågas kunskap om hur man rent konkret, utifrån olika dokument och planer, kan arbeta med jämställdhetsfrågan, men även hur den kan kopplas till andra diskrimineringsgrunder och olika deltagargrupper. En beskrivning ges i följande citat:

*”Det skulle vara bra med en satsning på att folkhögskolorna fick möjlighet att jobba med genusfrågorna för att få en djupare förståelse för ett strategiskt arbete på såväl ledningsnivå som i vår verksamhet. Ett arbete/lyfta det som ett prioriterat område med fokus på kring jämställdhetsfrågorna och genusfrågorna skulle vara bra då vi behöver bli mer medvetna om hur vi arbetar med antagning, hur vi som pedagoger i vardagen arbetat med att möta män och kvinnor i våra grupper. Är det könsneutralt eller har vi redan en uppfattning”* (Manlig rektor, folkhögskola)

Det är viktigt att det bedrivs ett aktivt jämställdhetsarbete inom folkbildningens organisationer på de nivåer där beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas. Studieförbund och folkhögskolor behöver därför arbeta brett och långsiktigt med jämställdhetsintegrering i folkbildningsverksamheten.

Redan idag finns många goda exempel på hur jämställdhetsfrågor integreras på ett systematiskt sätt i studieförbundens och folkhögskolornas verksamheter. Detta gör att Folkbildningsrådet bedömer att folkbildningen har goda förutsättningar för att fortsätta och fördjupa detta arbete.

## Folkbildningsrådets analys

Hur är jämställdhetsperspektivet integrerat inom folkbildningen?

Mer mångfald och jämlikhet än explicit jämställdhetsarbete

Statens fyra syften med stödet till folkbildningen handlar om demokratiarbete, samhällsengagemang och påverkansarbete, och om att folkbildningen ska bidra till att utjämna skillnader mellan individer och grupper i fråga om tillgång till kultur, bildning och utbildning.

Det innebär att inom folkbildningen finns en bred tradition och erfarenhet av att arbeta med frågor som har med demokrati, mänskliga rättigheter, jämlikhet och mångfald att göra.

Intrycket från Folkbildningsrådets jämställdhetsstudie, och övriga uppföljningar, är att folkbildningen i första hand uppmärksammar jämställdheten mellan kvinnor och män som en del i ett bredare likabehandlings- eller mångfaldsarbete, som förutom kön även innefattar, etnicitet, klass och ålder. Dessa parametrar går hand i hand. Mångfaldsfrågan är central och Folkbildningsrådets uppföljningar tyder på att det är den etniska mångfalden som i allmänhet prioriteras högst. De flesta studieförbunden och många folkhögskolor kan redovisa särskilda satsningar för att nå fler utrikesfödda deltagare. Studieförbunden arbetar aktivt för att knyta till sig invandrarföreningar som nya medlems- och samverkansorganisationer, och för att öka den etniska mångfalden bland cirkelledare, anställda och förtroendevalda.

I praktiken verkar detta innebära att jämställdhetsfrågan riskerar att osynliggöras, att den i allmänhet inte lyfts fram och hanteras på ett metodiskt eller kvalificerat sätt. I rapporten ges goda exempel på engagemang och spännande jämställdhetsinsatser vid enskilda studieförbund och folkhögskolor. Samtidigt talar både folkbildningens anställda och deltagare om betydande kunskapsbrister och begreppsförvirring. Sammantagna tyder resultaten på att i många av studieförbunden och folkhögskolorna är inte jämställdhetsarbetet integrerat i organisationerna.

Folkbildningsrådet menar, att i utformningen av folkbildningens utbud av kurser, studiecirklar och kulturprogram behöver studieförbund och folkhögskolor även vara medvetna om kvinnors, mäns och andra könsidentiteters delvis olika behov och intressen. Det är nödvändigt för att alla ska ha samma möjligheter att delta i utbildning och för att folkbildningens resurser ska fördelas rättvist mellan könen.

Folkbildning formas i närsamhället och med de organisationer folkbildningen samverkar med. Det är inte bara statens syften som påverkar folkbildningens prioriteringar. Enskilda studieförbund och folkhögskolor har sinsemellan olika profiler som speglar deras idémässiga grund. Denna grund bestäms i sin tur av de medlemsorganisationer och huvudmän som är knutna till respektive studieförbund och folkhögskola, och som ger en naturlig inriktning mot olika deltagargrupper.

Folkbildningen utgör en del av det civila samhället och hör dessutom ihop organisatoriskt med hundratals av det civila samhällets övriga organisationer. Samtidigt bedriver man verksamhet tillsammans med många fler. I januari 2015 redovisade studieförbunden centrala avtal med 379 medlemsorganisationer och samverkansorganisationer. Till dessa tillkommer en stor mängd organisationer, föreningar eller nätverk som man samarbetar med lokalt, men som inte redovisas i central statistik. Omfattningen på den föreningsanknutna verksamheten varierar stort mellan studieförbunden, från 100 till 45 procent, men ökar totalt.<sup>47</sup> Studieförbunden är starka i de delar av landet där man har sina aktiva samarbetsparter och det lokala utbudet speglar samarbetsorganisationernas idémässiga inriktning. Drygt 85 procent av studieförbundens cirkelledare

---

<sup>47</sup> Uppgifterna avser cirkelverksamhet och Annan folkbildningsverksamhet sammantagen.

arbetar ideellt, utan arvode. De flesta av dessa hör hemma inom någon av de organisationer som studieförbunden samarbetar med.

På motsvarande sätt bestäms folkhögskolornas kursutbud av huvudmannens prioriteringar och av behov och förutsättningar i närsamhället. Under 2014 hade 107 av landets 150 folkhögskolor folkrörelser eller andra organisationer som huvudmän.

I vilket utsträckning och på vilka sätt som frågan om jämställdhet mellan kvinnor och män integreras i folkbildningen beror med andra ord även på hur folkbildningens medlemsorganisationer, samverkansorganisationer och huvudmän förhåller sig i frågan.

Samtidigt kan inte folkbildningsorganisationerna undandra sig sitt ansvar. Som självständiga organisationer har de ett eget ansvar för att statens syften och målet för folkbildningspolitiken beaktas i verksamheten.

Jämställdhet är en ledningsfråga

I genomförandet av folkhögskolornas kurser och studieförbundens cirklar och andra engagemang, i den kunskap som ges och de samtal som förs, påverkar folkbildningen deltagarnas grundläggande värderingar. Här finns förutsättningar att förändra fördomar och skapa motbilder till stereotypa normer och beteenden.

I studien är det många av folkbildningens deltagare som lägger ansvaret på sina lärare, cirkelledare och andra ledare för att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i lärandesituationen. Flera är kritiska och efterlyser mer kunskap om jämställdhetsfrågor. Med mer kunskap, menar man, följer också en mer positiv attityd och större engagemang i de här frågorna. Samtalen med lärare och ledare bekräftar i viss utsträckning att det förekommer både kunskapsluckor och begreppsförvirring. Att överhuvudtaget definiera vad jämställdhet är kan vara en utmaning.

Folkbildningsrådet vill betona att ansvaret för att driva utvecklingen framåt vilar på studieförbundens och folkhögskolornas ledningar. Det är ledningarnas prioriteringar som skapar förutsättningarna för det jämställdhetsarbete som bedrivs – eller inte bedrivs.

Den situation som framstår som vanlig i jämställdhetsstudien, med enstaka (kvinnliga) eldsjälar som i praktiken har ett individuellt ansvar för att jämställdhetsfrågorna uppmärksammas och jämställdhetsarbete äger rum, är inte långsiktigt hållbar.

Hur förhåller sig folkbildningen till de jämställdhetspolitiska målen?

De jämställdhetspolitiska målen tangerar statens syften med folkbildningen

I den webbenkät till studieförbund och folkhögskolor som ingått i studien ställdes en fråga om de jämställdhetspolitiska målen – om dessa inbegrips i planering, genomförande och uppföljning av folkbildningsverksamheten, och i så fall på vilket sätt.

Folkbildarna bedömer att deras arbete svarar upp mot de jämställdhetspolitiska målen, om än på olika sätt och i olika utsträckning. En majoritet kan se hur arbetet bidrar till att kvinnor och män ska få samma makt att utforma samhället och sina egna liv, en jämnare fördelning av makt och inflytande och ekonomisk jämställdhet. Flera menar att de här målsättningarna genomsyrar det dagliga arbetet bland både anställda och förtroendevalda. Betydligt färre kan knyta arbetet till de båda delmål som handlar om fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet och mäns våld mot kvinnor.

Studieförbundens och folkhögskolornas svar illustrerar i första hand, menar Folkbildningsrådet, samstämmigheten mellan de jämställdhetspolitiska målen och statens syften med stödet till folkbildningen. Här finns inga tydliga motsättningar. Inriktningen inom båda politikområdena är mot

jämnare fördelning av makt, inflytande och ekonomiska och övriga resurser. Att arbeta i enlighet med statens syften kan uppfattas som att samtidigt arbeta efter de jämställdhetspolitiska målen.

Men likheten är delvis skenbar. De maktförhållanden och skillnader i förutsättningar och resurser i relationen mellan kvinnor och män är inte per definition desamma som i befolkningen i stort, mellan unga och gamla eller mellan utrikes och inrikes födda deltagare. Vid de studieförbund och folkhögskolor där kunskap om kvinnors och mäns olika villkor saknas, finns en risk att det sker en sammanblandning och att jämställdhetsfrågan osynliggörs.

Om kunskap, intresse och öppenhet för jämställdhetsfrågan saknas, finns t.ex. inte förutsättningar för folkbildningen att arbeta med de båda delmål för jämställdhetspolitiken som handlar om fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, respektive om mäns och kvinnors rätt och möjlighet att bestämma över sin egen kropp, sexualitet och reproduktion. Detta avspeglas i enkätsvaren.

Jämnare fördelning av makt och inflytande

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.<sup>48</sup> Det förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande.

Ett sätt att beskriva hur möjligheten att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattande fördelas mellan kvinnor och män inom folkbildningen, är att undersöka hur könsfördelningen ser ut på styrande och beslutsfattande befattningar:

I *SOU 2004:30 Folkbildning i brytningstid – en utvärdering av studieförbund och folkhögskolor* rapporteras resultaten av en enkät som 2003 ställdes till samtliga folkhögskolor och studieförbund, centralt och lokalt, och som handlade om sammansättningen av styrelser och ledande tjänstemannagrupper. I jämförelse med den enkäten visar Folkbildningsrådets jämställdhetsstudie på en utveckling i en mer jämställd riktning. Under den senaste tioårsperioden har fördelningen av kvinnor och män på beslutsfattande och policyskapande positioner inom folkbildningen blivit jämnare, framför allt i studieförbundens och folkhögskolornas styrelser. Det har lett till att fler förebilder skapats som stöd för en fortsatt positiv utveckling.

Könsfördelningen bland folkbildningens styrelseledamöter är numera jämn. Andelen kvinnor är störst i studieförbundens lokala styrelser, 50 procent, jämfört med både folkhögskolorna och studieförbunden centralt. I ungefär 11 procent av studieförbundens och folkhögskolornas styrelser utgör kvinnorna mer än 60 procent i ledamöterna, medan männen är fler än 60 procent i 27 procent av folkhögskolornas styrelser, och i 21 procent av studieförbundens. I övriga styrelser ligger könsfördelningen inom 60/40-intervallet.

Den manliga dominansen i styrelserna kvarstår dock när det gäller ordförandeposterna. Av samtliga ordförande i folkhögskolornas styrelser är 36 procent kvinnor och 64 procent män. Även ordförandeposten inom studieförbundens styrelser domineras av män. Andelen män är 73 procent och andelen kvinnor 27 procent.

Männen dominerar även bland rektorerna. Inom folkhögskolan är fortfarande nästan två tredjedelar av rektorerna män.

Folkbildningsrådet konstaterar att den sneda könsfördelningen på de högsta lednings- och beslutsfattande nivåerna fortfarande innebär en utmaning för folkbildningen. Förutsättningarna för förändring förefaller samtidigt goda. Utvecklingen går stadigt i riktning mot en mer jämställd representation. Studieförbund och folkhögskolor är medvetna om det oacceptabla i den hittillsvarande sneda könsfördelningen. På många håll görs insatser för att öka andelen kvinnor i ledande och beslutsfattande positioner.

---

<sup>48</sup> Prop. 2005/06:155. *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken.*

Samma möjligheter och villkor i fråga om bildning och utbildning?

Jämn fördelning av makt och inflytande handlar inte bara om representation. Det jämställdhetspolitiska målet innebär även att män och kvinnor ska ha lika möjligheter att delta i och påverka de processer som formar var och ens föreställningar, tankar och idéer, inom t.ex. kulturen och folkbildningen.

*Jämställdhet i lärandesituationen*

I prop. 2013/14:172 *Allas kunskap – allas bildning* framhåller regeringen att:

*Folkbildningen utför en viktig uppgift i sin påverkan på kvinnors och mäns grundläggande värderingar om bl.a. människors lika värde och jämställdhet mellan könen. (s 49)*

Det kanske viktigaste bidrag som studieförbund och folkhögskolor lämnar till samhället är den medborgarbildning som studieförbunden står för – i form av studiecirklar, annan folkbildning och kulturprogram – och som folkhögskolorna erbjuder i sina långa och korta kurser och kulturprogram. Sammantaget ges studieförbundens och folkhögskolornas deltagare hundratusentals tillfällen varje år att under demokratiska former lära tillsammans med andra, vidga sina perspektiv, samt vidmakthålla och utveckla sina kunskaper och förmågor. För många handlar resultaten om stärkt självkänsla, höjd livskvalitet och ökat samhällsengagemang.

Det finns goda exempel på hur folkbildningsmetodiken kan nyttjats i jämställdhetssammanhang. Det kan t.ex. handla om deltagare som kommer i kontakt med jämställdhetsfrågan för första gången i sitt liv när de kommer till folkhögskolans Allmänna kurs, eller om historieundervisning som ges ny innebörd då den byggs upp kring kvinnliga historiska personer istället för manliga. Kvinnor används som förebilder inom mansdominerande ämnesområden.

Enligt deltagarna i Folkbildningsrådets jämställdhetsstudie är det emellertid inte ovanligt att lärare och ledare som de möter i sin studiesituation saknar insikter om kvinnors och mäns olika villkor och behov, och att de inte heller är särskilt intresserade av frågan. Deltagarna beskriver ett motstånd bland vissa av folkbildningens pedagoger mot att överhuvudtaget ta upp frågan.

Studien tyder på att det finns ett stort behov av fortbildning inom jämställdhetsområdet bland folkbildningens pedagoger – i cirkelledarutbildningar och i folkhögskollärarytbildningen.

*Könsfördelning och ämnesval bland deltagarna*

Folkbildningen ska inte reproducera könsstereotypa mönster eller maktstrukturer. Könsstereotypa bildnings- och utbildningsval behöver uppmärksammas och motverkas.

Inom folkbildningen är kvinnorna fler än männen, som inom andra former av vuxenutbildning. Under 2014 var 61 procent av folkhögskolornas deltagare i långa kurser kvinnor, och 64 procent av studieförbundens deltagare – med en något större andel kvinnor i Annan folkbildningsverksamhet än i studiecirkelarna. Andelen kvinnor i folkhögskolans långa kurser är särskilt hög – 75-80 procent – i kursinriktningar som *Svenska, Samhällskunskap, Slöjd och konsthantverk, Bild, form och målarkonst, Internationella frågor* och *Övriga språk*. I studiecirkelarna är kvinnoandelen större än 90 procent i flera konsthantverksamnen.

Andelen kvinnor var något mindre i vissa av folkbildningens verksamheter, t.ex. inom folkhögskolans Allmänna kurs, även om man fortfarande är i majoritet. Här har kvinnornas del minskat från 60 till 56 procent sedan 2010.

Männen är flest inom några områden, framför allt bland de yngre. Hälften av cirkeldeltagarna i åldern 13–24 år och 51 procent av 20–24-åringarna var män 2014. Det estetiska ämnesområdet *Konst, musik, media* står för drygt 60 procent av studieförbundens cirkelverksamhet. I synnerhet musiken är en stor verksamhet inom de flesta studieförbunden och området är påtagligt mansdominerat. Deltagarna i

musikcirkarna utgör ungefär 25 procent av samtliga deltagare och 69 procent av dem är män. Inom ämnet improvisatorisk musik – pop- och rockcirklar – är 84 procent av deltagarna män.

Vissa förskjutningar i deltagargruppernas sammansättning kan urskiljas bland folkbildningens nya deltagare, dvs. bland dem som för första gången deltar i studiecirklar eller folkhögskolans långa kurser. Bland annat är andelen män större:

Studieförbundens rekrytering av nya deltagare är proportionellt sett störst i landets storstäder, städer och förortskommuner. De nya cirkeldeltagarna är i genomsnitt yngre än andra, andelen män och andelen utrikesfödda är större, och färre av dem hade endast förgymnasial utbildning. Förändringar sker även bland folkhögskolans deltagare. Folkbildningsrådets uppföljningsbesök och statistik visar att framför allt de Allmänna kursernas deltagargrupper har förändrats under 2000-talet. Deltagarna har blivit allt yngre – mest har andelen yngre män ökat – deras genomsnittliga formella utbildningstid har blivit kortare och allt fler är utrikesfödda eller har en funktionsnedsättning. Under senare år har deltagarsammansättningen inom Allmän kurs påverkats av de Studiemotiverande folkhögskolekurserna, där männen utgör nästan 60 procent av deltagarna.<sup>49</sup>

Folkbildningen ska medverka till att bryta könsstereotypa utbildnings- och yrkesval. Detta arbete startar i utformningen av studieförbundens och folkhögskolornas utbud av kurser, cirklar och annan folkbildning, samt i de vägledningsinsatser som deltagarna erbjuds.

Vilka jämställdhetsinsatser görs inom folkbildningen?

Vanligast med insatser som gränsar till jämställdhet – mångfald, jämlikhet och mänskliga rättigheter

Statens fyra syften med stödet till folkbildningen pekar ut en vid inriktning på folkbildningens arbete mot mångfaldsfrågor, jämlikhet och mänskliga rättigheter. Det breda samhällsperspektivet förstärks ytterligare i och med folkbildningens omfattande och mångfacetterade förankring inom det civila samhället. I den kontexten blir jämställdhetsperspektivet ett av flera mångfaldsperspektiv, det skiljs inte ut från jämlikhetsarbetet, och mänskliga rättigheter för kvinnor och män innefattas i arbetet med mänskliga rättigheter för alla.

Det vida samhällsfrågorna präglar studieförbunden och folkhögskolornas arbete och engagemang. Jämställdhetsstudien visar att här görs stora insatser – som är mer eller mindre relevanta för jämställdhetsarbetet och som inte i första hand definieras som jämställdhetsarbete.

Folkbildningens uppgift är att möta deltagarnas bildningsbehov. Detta innebär att stora delar av verksamheten är präglad av andra angelägna samhällsperspektiv än jämställdhet, t.ex. social inkludering av olika medborgargrupper, lokal utveckling, och organisations- och ledarutveckling inom det civila samhället.

Jämställdhetsarbetet handlar i första hand om intern arbetsmiljö och arbetsorganisation. Studien visar att studieförbundens och folkhögskolornas jämställdhetsinsatser i första hand genomförs internt, bland anställda och förtroendevalda inom den egna organisationen. Det handlar generellt om lönekartläggningar, arbete för att jämna ut könsfördelningen på olika nivåer och positioner inom organisationen, samt fortbildning med jämställdhetstema.

Ledningsstrukturen uppmärksammas: Många studieförbund har under senare år genomfört stora förändringar av framför allt den lokala organisationen. Nya organisationsstrukturer har ökat kraven på de förtroendevaldas kompetens och på valberedningarna. En utmaning som flera uppmärksammat är

<sup>49</sup> De Studiemotiverande folkhögskolekurserna är en arbetsmarknadspolitisk åtgärd som infördes 2010 och som genomförs av folkhögskolorna i nära samarbete med Arbetsförmedlingen. Kurserna riktar till arbetssökande som saknar slutbetyg från grund- eller gymnasieskolan och syftet är att motivera till vidare studier. Målgrupper är dels ungdomar mellan 16 och 24 år, dels deltagare i jobb- och utvecklingsgarantin som fyllt 25 år.



att skapa fungerande regionstyrelser/lokala styrelser. Flera studieförbund pekar på att andelen kvinnor har ökat i de lokala styrelserna som ett resultat av medvetet jämställdhetsarbete.

Mycket görs inom musikområdet

Särskilda jämställdhetsinsatser riktade mot verksamheterna, och deltagarna, framstår som mindre vanliga. Undantaget är musikområdet.

Inom det verksamhetsmässigt stora musikområdet, framför allt inom studieförbundens cirkelverksamhet och kulturprogram, finns en påtaglig jämställdhetsproblematik. Könsfördelningen i musikcirkelarna är sned, med stor manlig dominans. I Folkbildningsrådets *rapport Kulturprogrammets betydelse för kulturutövarna* var en majoritet av de som medverkade i studieförbundens kulturprogram – de som på något sätt framträdde – män. Utvärderarna tolkar denna könsfördelning som exempel på ett fenomen som är vanligt vid kulturevenemang – att kvinnorna är överrepresenterade i publiken och männen på scenen. Med tanke på kulturprogrammets inriktning är det rimligt att anta, menar de, att resultaten också återspeglar männens dominans inom musikområdet, både inom folkbildningen och generellt inom kulturen.

Exempel på jämställdhetsinsatser inom musikområdet är att kvinnliga verksamhetsutvecklare/musiksamordnare anställs, kvinnliga förebilder lyfts fram och genreanalyser och analyser av studieförbundets allmänna förhållningssätt till musikverksamheten genomförs. De kvinnliga deltagarna erbjuds tjejreplokaler, tjejtider i studio samt popkollon. Åtta av studieförbunden är medlemmar i *Nätverket 50/50* som verkar för jämvikt mellan könen på och runt den svenska musikscenen. Två av studieförbunden har samarbetat med *Crossing Borders*, en organisation som arbetar för att utvecklingen mot ett jämställt och mer inkluderande samhälle ska gå fortare.

Jämställdhetssatsningarna inom musikområdet skapar, enligt studieförbunden, en rörelse åt rätt håll. Andelen kvinnliga deltagare – och förutsättningarna för deras musikutövande – stärks, även om utvecklingen går långsamt. Inom studieförbunden ökar medvetenheten om hur viktigt jämställdhetsarbetet är för musikverksamheterna.

Det kommersiella musikutbudet är enormt och präglas av stereotypa uppfattningar om kvinnors och mäns roller, beteenden och positioner. Folkbildningsrådet framhåller att folkbildningen visar på alternativ till detta i sitt omfattande arbete med kulturfrågor, särskilt inom musikområdet. Folkbildningens arbete för att stärka jämställdheten inom musikområdet behöver intensifieras.

Reaktiva insatser

Ett skäl som studieförbund och folkhögskolor uppger till varför de inte arbetar aktivt med jämställdhetsfrågor är att det har inte behövts. Det har ännu inte hänt något inom jämställdhetsområdet som tvingat fram en reaktion. Detta reaktiva synsätt präglar också vissa av de jämställdhetsinsatser som rapporteras.

Jämställdhet är inte en kvinnofråga

Många av de jämställdhetsinsatser som beskrivs i Folkbildningsrådets studie riktas mot kvinnor. De handlar om att påverka kvinnors beteende, tankesätt, arbets- och studiesituation. Folkbildningsrådet betonar dock att ett samhälle som präglas av ojämlika maktrelationer mellan könen behöver aktiviteter riktas till män, kvinnor och till personer med annan könstillhörighet. Jämställdhet är inte en kvinnofråga.

Förslag på framtida insatser

Jämställdhetsintegrering inom folkbildningen

Studieförbund och folkhögskolor har en förankring inom det civila samhället som de är ensamma om inom det svenska utbildningssystemet. Detta skapar unika möjligheter att arbeta brett i samhället med jämställdhetsfrågan.

I dag saknas dock både kunskap och arbetsmetoder att hantera jämställdhetsfrågan på många håll inom folkbildningen. Kunskapsbrister och bristande engagemang blir särskilt allvarliga inom folkhögskolans och studieförbundets ledningar. De har ansvaret för den långsiktiga planeringen av jämställdhetsarbetet och dess spridning och förankring inom organisationen, för kompetensutveckling, kunskaps- och erfarenhetsutbyte och för prioriteringen av ekonomiska och personella resurser. Det är också ett ledningsansvar att fånga upp och bejaka det engagemang för jämställdhetsfrågor som finns bland anställda och deltagare.

Inom folkbildningen finns ett behov av ett proaktivt arbete med jämställdhetsintegrering på alla nivåer.

Regeringen har från och med 2015 beslutat att 41 myndigheter ska intensifiera arbetet med jämställdhetsintegrering. Under den fyra år långa satsningen kommer nationella sekretariatet för genusforskning att erbjuda handledning, utbildning och processtöd för myndigheternas arbete.

Folkbildningsrådet föreslår att folkbildningen erbjuds samma möjlighet till stöd för jämställdhetsintegrering, med handledning från genusforskningen som anpassas efter folkbildningens behov.

Stödet till jämställdhetsintegrering inom folkbildningen bör finansieras genom riktade medel, i likhet med de arbetsmarknadsmedel som regeringen tillskjuter för de särskilda insatserna Studiemotiverande folkhögskolekurs och Etableringskurs vid folkhögskola. Samordning bör ske med regeringens satsning på MR-frågan inom folkbildningen.<sup>50</sup>

Könsfördelningen bland folkbildningens deltagare

De nuvarande obalanserna i könsfördelningen på kurs- och ämnesnivå behöver uppmärksammas och motverkas.

Inom musikområdet, som är det enskilt största ämnesområdet i studieförbundens verksamheter och omfattande även inom folkhögskolan, behöver fortsatta insatser göras för att öka andelen kvinnliga deltagare och stärka de kvinnliga deltagarnas förutsättningar att utöva musik. Här är en hel del systematiskt arbete redan gjort och därmed finns många goda erfarenheter att samla ihop och bygga vidare på.

Folkbildningsrådet har tidigare konstaterat att kvinnorna är i majoritet inom folkbildningen, som inom andra former av vuxenutbildning. Det är en generell utmaning att hitta vägar för att i större utsträckning attrahera manliga deltagare.

Folkbildningsrådets uppföljning och utvärderingar

Folkbildningsrådet uppmärksammar frågor som är centrala för folkbildningen i insamling och presentation av statistik, i olika delar uppföljningsverksamheten och i de utvärderingar som genomförs.

Jämställdhetstudien har aktualiserat behovet av att se över Folkbildningsrådets sätt att presentera jämställdheten inom folkbildningen med hjälp av statistik, och överhuvudtaget inom uppföljningsverksamheten. En sådan översyn planeras inför 2016.

Jämställdhetsstudien har visat hur folkbildningens deltagare fördelas efter kön inom olika verksamheter. Det som inte har varit möjligt inom ramen för detta arbete är att följa hur folkbildningens resurser följer dessa kvinnor och män. Hur fördelas folkbildningens anslag i ett

---

<sup>50</sup> Regeringen beslutade i mars 2014 att avsätta 1 miljon kronor för att folkhögskolor och studieförbund ska stärka kunskaperna om de mänskliga rättigheterna i samhället. Folkbildningsrådet fick i uppdrag att fördela medlen. Folkbildningsrådet beviljade nio projektansökningar, fem från folkhögskolor, två från studieförbund och två samverkansprojekt som bedömdes ha goda förutsättningar att ge långsiktiga resultat i förhållande till de övergripande målen med insatsen.

jämställdhetsperspektiv? Vilka överväganden styr fördelningsprocessen? Vilka föreställningar finns om kvinnors och mäns behov och förutsättningar? Hur fördelas lärar-/ledarresurserna? Hur fördelas övriga personella resurser, som exempelvis kuratorsstöd och studie- och yrkesvägledning?

Folkbildningsrådet bedömer att det är angeläget en sådan utvärdering genomförs som grund för fortsatta jämställdhetssatsningar inom folkbildningen, där även andra könsidentiteter än kvinnor och män beaktas.

## Referenser

- Bergström, Y. Bernertedt, M. Eström, E. Krich, J. (2014). *Cirkelledare – folkbildningens fotfolk och drivkraft*. Folkbildningsrådet. Stockholm.
- Diskrimineringslag 2008:567.
- ESF Jämt. (2012). *Gör! Samlade metoder för jämställdhetsintegrering*. Länsstyrelsen i Örebro län i samverkan med övriga länsstyrelser.
- Folkbildningsförbundet. (2014). *En lokal motor för musik*.
- Folkbildningsrådet. (2010). *Jämställdhetsinsatser inom folkbildningen 2008 och 2009*. Stockholm
- Folkbildningsrådet. (2011). *Jämställdhetsinsatser inom folkbildningen 2010*. Stockholm.
- Folkbildningsrådet. (2012). *Folkbildningsrådets årsredovisning med verksamhetsberättelse, 2012*.
- Folkbildningsrådet. (2013). *Folkbildningens vägval och vilja*. Folkbildningsförbundet, Rörelsefolkhögskolornas intresseorganisation, Sveriges kommuner och landsting, Folkbildningsrådet. Stockholm.
- Folkbildningsrådet. (2013, No 1). *Att vara folkhögskollärare – förutsättningar, kompetensbehov och tidsanvändning*.
- Folkbildningsrådet. (2014). *Folkhögskolans pedagogiska personal 2014*. Stockholm
- Folkbildningsrådet. (2014). *Jämställdhetsinsatser med särskild inriktning på romska kvinnor 2013 - Slutrapport till regeringen*. Stockholm.
- Folkbildningsrådet. (2014). *Lärande boende? – en kartläggning av folkhögskolans internat*.
- Klerby, A., Osika, I. (2008). *Pengar nu! En handbok i gender budgeting*. Sveriges kvinnolobby. Örebro.
- Regeringsbeslut: A2014/1286/DISK
- Regeringens proposition *Allas kunskap – allas bildning* (2013/14:172). Stockholm.
- Regeringens skrivelse 2011/12:3 *Jämställdhetspolitikens inriktning 2011-2014*.
- Sandahl, R. Sjöstrand, E. (2014, No 5). *Att styra eller icke styra – slutrapport i utvärderingen av bidragsmodeller till studieförbund och folkhögskolor*. Folkbildningsrådet. Stockholm.
- SCB. (2014). *På tal om kvinnor och män - lathund om jämställdhet*. SCB-Tryck. Örebro.
- SCB, 2014. *Folkhögskolans deltagarregister*.
- SCB. (2014). *Studieförbundens deltagarregister*.
- SKR. (2011/2:3). *Jämställdhetspolitikens inriktning*.
- SOU 2003:125. *Utredningen för Statens utvärdering av folkbildningen 2004. Fyra rapporter om folkbildning: delbetänkande*. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer.

SOU 2004:30. *Folkbildning i brytningstid - en utvärdering av studieförbund och folkhögskolor*. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer.

Studieförbundet och RFSL. (2014). *Ung HBTQ/HBG – En förstudie med fokus på unga- förstudie om hbtq-personer i Helsingborg*. Stockholm.

von Essen, J. Åberg, P. (2013). *Tradition, resurs eller nödvändighet? Om relationerna mellan folkhögskolor och deras huvudmän*. Folkbildningsrådet. Stockholm.

### Elektroniska källor

*Annan folkbildningsverksamhet*. (2015). Folkbildningsrådet.se.

<http://www.folkbildningsradet.se/Studieforbund/Vad-ar-ett-studieforbund/>. Hämtat: 2015-03-10, 13:10.

*Gender budgeting*. (2015). Jämställ.nu. <http://www.jamstall.nu/verktygslada/gender-budgeting/>. Hämtat 2015-03-10, 12:33.

*Hbtq definition*. (2015). RFSL. <http://www.rfsl.se/?p=410>. Hämtat 2015-02-27, 15:30.

*Jämställdhet*. (2015). <http://www.regeringen.se/sb/d/3267>. 2015-03-11, 10:45.

*Jämställdhetspolitiska målen*. (2015). Regeringen. <http://regeringen.se/sb/d/16278>. Hämtat 2015-03-05, 11:03.

*LAN*. (2015). Wikipedia. <http://sv.wikipedia.org/wiki/LAN-party>. Hämtat 2015-03-09, 10:10.

*Normkritik*. (2015). Jämställ.nu. <http://www.jamstall.nu/fakta/normkritik/>. Hämtat 2015-03-10, 13:05.

## Bilaga 1 - Uppdraget



Regeringsbeslut

II:2

2014-09-04

U2014/5223/UC

Folkbildningsrådet  
Box 38074  
100 64 Stockholm

### Medel för att genomföra en studie om jämställdhet i folkbildningen

#### **Regeringens beslut**

Regeringen beviljar Folkbildningsrådet 300 000 kronor för 2014 för att genomföra en studie om jämställdhet i folkbildningen. Syftet med studien är att undersöka hur jämställdhetsperspektivet är integrerat inom ramen för folkbildningen samt hur folkbildningen förhåller sig till de jämställdhetspolitiska målen. Studien ska även kunna tjäna som underlag för en bedömning av om det finns behov av ytterligare insatser inom folkbildningen för jämställdhet och förslag ska lämnas hur de insatserna i så fall ska finansieras.

Resultatet från studien ska redovisas till Regeringskansliet (Utbildningsdepartementet) senast den 16 mars 2015. Redovisningen ska även innefatta en redovisning av hur medlen har använts.

För genomförandet av studien får Folkbildningsrådet rekvirera högst 300 000 kronor. Kostnaden ska belasta det under utgiftsområde 13, Integration och jämställdhet för budgetåret 2014 uppförda anslaget 3:1 *Särskilda jämställdhetsåtgärder*, anslagspost 12 jämställdhetsinsatser efter regeringsbeslut. Folkbildningsrådet ska rekvirera medlen från Kammarkollegiet senast den 30 november 2014. Medel som inte har använts för avsett ändamål ska återbetalas till Kammarkollegiet senast den 16 mars 2015.

#### **Ärendet**

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Jämställdhet mellan kvinnor och män handlar om att riva hinder, vidga möjligheter och förändra de normer och beteenden som begränsar människors utveckling. Varje

Postadress  
103 33 Stockholm  
Besöksadress  
Drottninggatan 16

Telefonväxel  
08-405 10 00  
Telefax  
08-21 68 13

E-post: u.registrator@regeringskansliet.se

2

flicka och pojke, kvinna och man ska ges förutsättningar att utvecklas utan att hindras av fördomar och stereotypa föreställningar.

En av de mer centrala frågorna inom jämställdhetspolitiken är jämställdhet i utbildningen. Folkbildningen utför en viktig uppgift i sin påverkan på kvinnors och mäns grundläggande värderingar om bl.a. människors lika värde och jämställdhet mellan könen. Folkbildningens verksamhet bör därför bedrivas med utgångspunkt i kvinnors och mäns behov och intressen.

Regeringen har tidigare beslutat om särskilda insatser för att på olika sätt stimulera och stärka jämställdhet inom ramen för folkbildningen i syfte att nå särskilda grupper i samhället. En sammanställning av deltagande inom folkbildningen visar på skillnader mellan kvinnor och män i fråga om såväl val av studier som längden på studier. Kvinnorna är i dag fler än männen inom folkbildningen. År 2012 var 57 procent kvinnor och 43 procent män av deltagarna inom folkbildningen medan proportionerna inom studiecirkelarna var 63 procent kvinnor respektive 37 procent män. Sammanställningen visar också att andelen studerande kvinnor och män skiljer sig åt mellan olika typer av utbildningar och aktiviteter. Kvinnor tenderar att vara i majoritet inom traditionellt "kvinnliga" utbildningar med inriktning på dans, klädsömnad och handarbete medan detsamma gäller för män inom traditionellt "manliga" utbildningar med fokus på träslöjd, skogsbruk och fiske.

Regeringen bedömer därför att Folkbildningsrådet bör genomföra en studie om jämställdhet i folkbildningen i syfte att undersöka hur jämställdhetsperspektivet är integrerat i folkbildningen samt hur folkbildningen förhåller sig till de jämställdhetspolitiska målen. Studien ska även kunna tjäna som underlag för en eventuell senare insats inom folkbildningen på jämställdhetsområdet. Regeringen bedömer att studien om folkbildningens jämställdhetsarbete kan bidra till ökade kunskaper om kvinnors och mäns deltagande inom ramen för folkbildningen.

På regeringens vägnar

Jan Björklund



Maria Nilson

## Bilaga 2 – Projektplan

### Projektplan: Jämställdhet inom folkbildningen 2014

2014-10-10  
Dnr 169,2014,090

#### Bakgrund

Att arbeta för att påverka människors grundläggande värderingar om bland annat alla människors lika värde och jämställdhet mellan könen är en viktig del av folkbildningens uppdrag.

Riksdagen beslutar om syftena med statsbidrag till folkbildningen och syftena är följande:

- Stödja verksamhet som bidrar till att stärka och utveckla demokratin
- Bidra till att göra det möjligt för en ökad mångfald människor att påverka sin livssituation och skapa engagemang att delta i samhällsutvecklingen
- Bidra till att utjämna utbildningsklyftor och höja bildnings- och utbildningsnivån i samhället
- Bidra till att bredda intresset för och öka delaktigheten i kulturlivet

I *Folkbildningens Vägval & Vilja* påpekas att på folkhögskolans långa kurser är fortfarande kvinnorna i majoritet och utmaningen ligger i att hitta vägar för att i större utsträckning attrahera manliga deltagare. Det finns skevheter i könsfördelningen på kurs- och ämnesnivå som folkbildningen bör arbeta mer med. Men att söka sig till likasinnade är också ett sätt att stärka sin identitet och ibland det första steg som krävs för mod och styrka att gå vidare. I ett samhälle som ännu präglas av kvinnors underordning kan aktiviteter riktade särskilt till kvinnor ibland vara motiverade. Så fungerar det också för många etniska och religiösa grupper som behöver söka styrka tillsammans (Folkbildningens vägval och vilja, 2013).

I en tidigare utvärdering av folkbildningen (Statens utvärdering av folkbildningen 2004, SUFO 2) (Folkbildning i brytningstid – en utvärdering av studieförbund och folkhögskolor) var uppdraget att se i vilken utsträckning statens syften med statsbidraget till folkbildningen uppfyllts. I uppdraget ingick även att belysa resultaten ur ett köns- och jämställdhetsperspektiv. En slutsats som lyftes var att folkbildningens organisationer inte skiljer sig från samhället i övrigt ifråga om könsfördelningen i ledande funktioner. Mot bakgrund av hur deltagandet i verksamheten fördelar sig mellan kvinnor och män menade utredaren att det var angeläget att man medvetet arbetar för en jämnare könsfördelning i ledande positioner såväl i styrelserna som på ledande tjänster.

#### Uppdraget

I Regeringens proposition Allas kunskap – allas bildning (2013/14:172) skriver regeringen att folkbildningen ska ge alla möjlighet att tillsammans med andra öka sin kunskap och bildning för personlig utveckling och delaktighet i samhället vilket innebär att det blivit tydligare än tidigare hur folkbildningspolitiken bör bidra till arbetet för de jämställdhetspolitiska målen. För att främja jämställdhet är det bland annat angeläget att insatser görs för att komma till rätta med olika typer av utbildningsklyftor.

Regeringen har gett Folkbildningsrådet i uppdrag att genomföra en studie om jämställdhet i folkbildningen. Syftet med studien är att undersöka hur jämställdhetsperspektivet är integrerat inom ramen för folkbildningen samt hur folkbildningen förhåller sig till de jämställdhetspolitiska målen. Studien ska även kunna tjäna som underlag för en bedömning av om det finns behov av ytterligare insatser inom folkbildningen för jämställdhet och förslag ska lämnas hur de insatserna i så fall ska finansieras. Regeringen bedömer att studien om folkbildningens jämställdhetsarbete kan bidra till ökade kunskaper om kvinnors och mäns deltagande inom ramen för folkbildningen.



## De jämställdhetspolitiska målen

Det övergripande jämställdhetspolitiska målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Under det övergripande målet för jämställdhetspolitiken finns fyra delmål:

**En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.**

*Målet tar sikte på både formella politiska rättigheter och fördelning av den makt som ligger utanför det som vanligen räknas till det demokratiska styrelseskicket, t.ex. den makt som representeras av företag, medier och trossamfund. Det handlar också om lika möjligheter för kvinnor och män, flickor och pojkar att delta i och påverka de processer som formar våra föreställningar, tankar och idéer inom t.ex. massmedia, **kulturen och folkbildningen**, men också – och i hög grad – inom utbildningen.*

**Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.**

*Delmålet inbegriper samma möjligheter och förutsättningar för kvinnor och män i fråga om tillgång på arbete och samma möjligheter och villkor i fråga om såväl anställnings-, löne- och andra arbetsvillkor som utvecklingsmöjligheter i arbetet, bl.a. ur ett livscykelperspektiv. Det avlönade arbetet ska också innebära ekonomisk trygghet och självständighet under pensionsåren. Delmålet omfattar också utbildningen, där bl.a. de könsbundna studievalen ger effekt för högskoleutbildning och yrkesval.*

**En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet**

*Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemanarbetet och ha möjlighet att ge omsorg på lika villkor.*

**Mäns våld mot kvinnor ska upphöra**

*Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.*

## Frågeställningar

De huvudsakliga frågeställningarna är:

- Hur är jämställdhetsperspektivet integrerat inom folkbildningen?
- Hur förhåller sig folkbildningen till de jämställdhetspolitiska målen?
- Vilka jämställdhetsinsatser görs inom folkbildningen?

## Metod

Ett första steg i att se hur jämställdhetsperspektivet är integrerat inom folkbildningen och hur folkbildningen förhåller sig till de jämställdhetspolitiska målen är att statistiskt kartlägga hur kvinnor och män representeras inom folkbildningens olika delar och på olika nivåer. För att svara mot detta kommer vi att göra:

- En statistisk genomgång av deltagargrupper och deltagarmönster utifrån kön, ålder och bakgrund och vilka verksamheter individer deltar i och hur ser det ut över tid
- En enkät om hur könsfördelningen i styrelser, ledningsfunktioner och personal ser ut hos studieförbund och folkhögskolor

Ett andra steg är att inventera vilka insatser som tidigare har gjorts gällande jämställdhet inom folkbildningen och vad resultaten blev. Utifrån det kan vi komma fram till vilka ytterligare insatser som bör genomföras för att svara mot de jämställdhetspolitiska målen. För att göra detta kommer vi att göra:

- Sammanställning av genomförda insatser inom jämställdhetsområdet genom:
  - Insamling av exempel på genomförda insatser
  - Enkätfrågor om genomförda insatser

Ett tredje steg är att försöka se hur resurser fördelas mellan kvinnor och män.

Med resurser menas allt från tid till lokaler, pengar, insatser, etc. på en detaljerad nivå. Här vill vi även se varför resurser fördelas som de gör, och varför könsfördelningen ser ut som den gör. Frågorna som besvaras är vem som får vad och på vilka villkor. Vi vill också ta reda på varför individer valt som de gjort och hur de resonerar kring jämställdhet. För att göra detta kommer vi att göra:

- Enkätfrågor om:
  - Vad som avgör anordnarens val av verksamhet som erbjuds
  - Om jämställdhetsperspektiv finns med i resursfördelningen
- Intervjustudie med personal och deltagare där vi frågar om:
  - Vad avgör individens val?
  - Hur upplever individen jämställdheten inom folkbildningen?
  - Hur arbetar man med jämställdhet?
  - Hur kan man arbeta för att uppnå jämställd resursfördelning i form av verksamhetserbjudande?
- Enkät – FB-kvalitet (*Kvalitetsenkät för studerande ht 2014*)

För att få en fördjupad bild av jämställdheten på folkhögskolor utifrån ett deltagarperspektiv kommer vi ta del av totalresultat från kvalitetsenkät för studerande ht 2014. Följande övergripande frågeområden täcks in.

- Deltagarnas egna mål
- Efter utbildningen
- Folkhögskolans arbetsformer
- Vad tycker deltagarna om frågornas omfattning (Jämställdhet – demokrati)
- Uppnådda kunskaper om olika samhällsfrågor (Jämställdhet – demokrati)

Utöver detta så besöker Folkbildningsrådet under hösten 2014 tio folkhögskolor och tio studieförbund inom ramen för sin uppföljningsverksamhet. I samband med detta ställs även frågor om hur man arbetar med jämställdhet.

## Tidplan och arbetsfördelning

**Oktober:** Inledande referensgruppmöte

**Oktober-november:** Intervjuer på folkhögskolor och studieförbund

**December:** Sammanställa enkät och skicka ut

**Januari:** Referensgruppmöte. Analys och rapportskrivning

**Februari:** Analys och rapportskrivning

**16 Mars:** Överlämning av rapport

## Kommunikation

Folkbildningsrådet presenterar rapporter och utvärderingar i egna kanaler, förslagsvis genom:

- Nyhetsartikel på webbplatsen, som uppmärksammas även på Facebook och Twitter.
- Notis i Folkbildningsrådets nyhetsbrev
- Arrangera ett seminarium eller en konferens, ev. i samarbete med medlemsorganisationer eller ansvarig myndighet. Alternativt presentera resultaten via andra aktuella konferenser.

### E-postutskick till Folkbildningsrådets målgrupper:

- Utbildningsdepartementet och andra berörda myndigheter
- Folkhögskolor och studieförbund
- Regioner, landsting och kommuner
- Folkbildningsrådets medlemsorganisationer, styrelse och kansli

**Pressutskick**, om rapporten innehåller nya siffror av intresse för en bredare krets, och/eller kontakta journalister som bevakar jämställdhetsfrågor.

**Åtterrapportering till regeringen**, där jämställdhetsfrågan kan få ett extra utrymme, i t.ex. årsredovisning och samlad bedömning.

### Projektgrupp:

Projektledare: Per-Erik Jalava

Projektmedarbetare: 1 heltid a 2 månader

Kommunikation och spridning: Rebecca Svensén

Vetenskaplig ledare: Helene Ahl - Professor i företagsekonomi med inriktning mot lärande och genus

### Referensgrupp:

Fabian Sjö: Utredare Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

Shiraf Sebaie: Biträdande studierektor på Kista Folkhögskola

Jan Jonsson: Rektor Åsa folkhögskola

Zaynab Ouahabi: Studiekonsulent Ibn Rushd Studieförbund

Karin Ekermann: Utvecklingsledare mångfald Studieförbundet

Frida Wikstrand – Universitetslektor i arbetsvetenskap.

## Bilaga 3 – Webbenkät

### Jämställdhet inom folkbildningen

Folkbildningsrådet har fått ett regeringsuppdrag om att genomföra en studie om jämställdhet i folkbildningen. Studien ska ge ökade kunskaper om individers deltagande inom ramen för folkbildningen och vara ett underlag för att se om det finns ytterligare behov av jämställdhetsinsatser inom folkbildningen.

En del av studien är att se hur könssammansättning av styrelser och ledande tjänstemannagrupper inom folkbildningen ser ut och hur man på central/lokal nivå arbetar med jämställdhet.

För att få ett så bra underlag som möjligt önskar vi att ni besvarar vår enkät. Resultaten kommer att presenteras i den rapport som Folkbildningsrådet ska överlämna till regeringen mars 2015.

Svar önskas senast den 12 december 2014

#### Jag som besvarar enkäten har följande funktion:

---

---

---

---

#### I vår organisation innebär jämställdhet följande:

---

---

---

---

#### Jag som besvarar enkäten är verksam på?

- ☐ Folkhögskola
- ☐ Studieförbund centralt
- ☐ Studieförbund regionalt
- ☐ Studieförbund lokalt
- ☐ Annat

**Hur ser könsfördelningen ut i er styrelse?**

Svara med heltal eller 0.

|                              |       |
|------------------------------|-------|
| Antal kvinnor                | _____ |
| Antal Män                    | _____ |
| Antal annan könstillhörighet | _____ |

**Vilket kön har styrelsens ordförande?**

- ☐ Kvinna
- ☐ Man
- ☐ Annan könstillhörighet

**Vilket kön har styrelsens vice ordförande?**

- ☐ Kvinna
- ☐ Man
- ☐ Annan könstillhörighet

**Hur ser könsfördelningen ut bland den personal som arbetar med verksamhetens inriktning och utveckling? (Denna fråga är för studieförbund)**

Svara med heltal eller 0.

|                              |       |
|------------------------------|-------|
| Antal kvinnor                | _____ |
| Antal Män                    | _____ |
| Antal annan könstillhörighet | _____ |

**Har er organisation gjort en jämställdhetsplan/jämställdhetspolicy?**

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Vet inte

**Hur har ni följt upp planerna?**

---

---

---

---

**Har det gjorts några jämställdhetsinsatser i er organisation?**

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Vet inte

**På vilket sätt? Vad blev det för resultat?**

---

---

---

---

**Varför inte?**

---

---

---

---

**Finns det någon "jämställdhetsansvarig" i er organisation?**

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Vet inte

**Om ja, hur stor del av tjänsten omfattar jämställdhetsansvaret?**

- ☐ 25 %
- ☐ 50 %

- ☐ 75 %
- ☐ 100 %

Annat alternativ

---

---

---

---

**Har det gjorts några insatser inom angränsande områden i er organisation?  
(mänskliga rättigheter, diskriminering, jämlikhet, demokrati etc..)**

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Vet inte

**På vilket sätt? Vad blev det för resultat?**

---

---

---

---

**Finns något av regeringens följande jämställdhetsmål närvarande i planering, genomförande och uppföljning av er verksamhet?**

- ☐ Det övergripande jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt att utforma samhället och sina egna liv
- ☐ Delmålet: En jämn fördelning av makt och inflytande
- ☐ Delmålet: Ekonomisk jämställdhet
- ☐ Delmålet: En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- ☐ Delmålet: Mäns våld mot kvinnor ska upphöra
- ☐ Nej, inget av målen

**Synpunkter**

---

---

---

---

**På vilket sätt?**

---

---

---

---

**Varför inte?**

---

---

---

---

**Har ni någon policy kring hur verksamhetsresurser fördelas mellan kvinnor och män?**

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Vet inte

**Hur ser den policyn ut?**

---

---

---

---

---



---

---

---

**Varför inte?**

**Finns det någon kunskap ni känner att ni saknar när det gäller jämställdhetsarbete?**

☐ Ja

☐ Nej

**Vilken kunskap känner ni att ni saknar?**

---

---

---

---

**Synpunkter?**

---

---

---

---

**För frågor och kommentarer kontakta Per-Erik Jalava,  
[per-erik.jalava@folkbildning.se](mailto:per-erik.jalava@folkbildning.se) 08-412 48 29**

Klicka Klar -knappen för att spara!

## Bilaga 4 - Intervjuer

### ***Deltagare, folkhögskola:***

- Hur kom det sig att du valde den kurs som du går just nu?
- Vad handlar jämställdhet om för dig (det kan gälla i samhället generellt och för dig som person)?
- Pratar ni om jämställdhet på lektionerna?
- Hur upplever du att det ser ut på skolan när det gäller jämställdhet?
- Hur upplever du att det ser ut under lektionstid när det gäller jämställdhet?
- Hur ser dina egna möjligheter ut att påverka föregående fråga?
- Tror du att det kan finnas olika förväntningar på de olika könen i skolan (lektionstid + i korridoren)?
- Finns det något som du skulle vilja förändrades/förbättrades/utvecklades kring jämställdhet på skolan?

### ***Deltagare, studiecirkel:***

- Hur kom det sig att du valde den studiecirkel som du går i just nu?
- Vad handlar jämställdhet om för dig (det kan gälla i samhället generellt och för dig som person)?
- Pratar ni om jämställdhet i cirkelarna?
- Hur upplever du att det ser ut i studiecirkeln när det gäller jämställdhet?
- Hur ser dina egna möjligheter ut att påverka föregående fråga?
- Tror du att det kan finnas olika förväntningar på de olika könen i studiecirkeln?
- Finns det något som du skulle vilja förändrades/förbättrades/utvecklades kring jämställdhet i studiecirkeln?

### ***Rektor:***

- Vad definierar du som jämställdhet?
- Hur arbetar ni med jämställdhetsfrågor?
- Vad har verksamheten för mål när det gäller jämställdhet?
- Finns det någon som är jämställdhetsansvarig?
- (om det finns), är det samma person som har mandat/resurser för arbetet?
- Hur medvetet, utifrån ett jämställdhetsperspektiv, fördelas resurser?
- Vilka satsningar har gjorts på personalen inom jämställdhetsfrågor?
- Hur arbetar ni med frågor kring jämställdhet internt (kurser, rekrytering osv)?
- Möter verksamheten målgruppens behov, oavsett kön?
- Har det gjorts några insatser inom jämställdhet eller inom angränsande områden i er organisation, exempelvis inom mänskliga rättigheter, demokrati, jämlikhet, diskriminering etc..?
- Finns det en ambition att ge alternativ till könsstereotypa studieval?
- Vad finns det för utmaningar inom jämställdhet för er verksamhet?
- Finns det någon kunskap som ni känner att ni saknar när det gäller ert arbete inom jämställdhet?

### ***Lärare:***

- Vad definierar du som jämställdhet?
- Hur tycker du att ni arbetar med jämställdhetsfrågor?
- Vad har verksamheten för mål när det gäller jämställdhet?
- Finns det någon som är jämställdhetsansvarig?
- (om det finns), är det samma person som har mandat/resurser för arbetet?
- Vilka satsningar har gjorts på personalen inom jämställdhetsfrågor, har du fått den kunskap och de resurser som du behöver för att kunna arbeta med det?
- Hur medvetet, utifrån ett jämställdhetsperspektiv, fördelas resurser?
- Hur arbetar ni med frågor kring jämställdhet internt (kurser, rekrytering osv)?
- Möter verksamheten målgruppens behov, oavsett kön?
- Har det gjorts några insatser inom jämställdhet eller inom angränsande områden i er organisation, exempelvis inom mänskliga rättigheter, demokrati, jämlikhet, diskriminering etc..?
- Finns det en ambition att ge alternativ till könsstereotypa studieval?
- Vad anser du att det finns för utmaningar inom jämställdhet för er verksamhet?
- Finns det någon kunskap som du känner att ni saknar när det gäller ert arbete inom jämställdhet?

## Bilaga 5 - Deltagarundersökning

### FB-kvalitet – Hösttermin 2014

För att komplettera övrig datainsamling vill Folkbildningsrådet även använda sig av svar i form av frekvenstabeller för följande frågor i **Kvalitetsenkät för studerande ht 2014**

- Deltagarnas egna mål:
  - Fråga 3: Studierna har gett mig ökat självförtroende
  - Fråga 4: Jag ser nu nya möjligheter i mitt liv
- Efter utbildningen:
  - Fråga 1: Jag har ökat mina möjligheter att studera vidare
  - Fråga 2: Studierna ger mig bättre möjligheter i arbetslivet
- Folkhögskolans arbetsformer (Påverkan – delaktighet)
  - Fråga 5: Vi deltagare kan påverka våra studier
  - Fråga 6: Skolan arbetar demokratiskt
  - Fråga 9: De som studerar på folkhögskolan lyssnar på vad jag säger
  - Fråga 10: Jag vågar säga min mening i klassen/kursen
  - Fråga 11: De som arbetar på skolan lyssnar på vad jag säger
  - Fråga 12: Vi respekterar varandras åsikter
- Vad tycker du om frågornas omfattning (Jämställdhet – demokrati)
  - Fråga 1: Frågor om jämställdhet mellan män och kvinnor?
  - Fråga 7: Frågor om demokrati och alla människors lika värde?
- Uppnådda kunskaper om olika samhällsfrågor (Jämställdhet – demokrati)
  - Om jämställdhet mellan män och kvinnor?
  - Om demokrati och alla människors lika värde?

Frågorna är uppdelade på bakgrundsvariablerna:

- Kön – funktionsnedsättning – Född i Sverige - Kurstyp
  - Har du någon funktionsnedsättning som påverkar dina studier?
  - Skolan fungerar bra i förhållande till min funktionsnedsättning
  - Född i Sverige