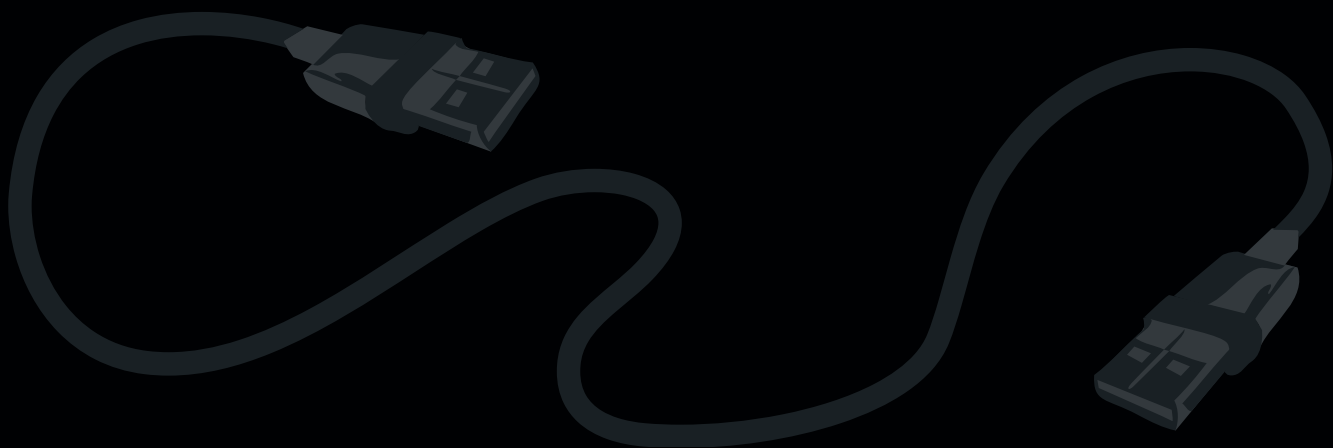


**Vi har ingen erfarenhet
av att kvinnor
kan mindre IT än män**



WINNET
KRISTIANSTAD

**TILLVÄXT
VERKET**

WINNET
SVERIGE

ISBN 978-91-980824-1-8

Repro/Tryck: GL-Tryck, Kristianstad December 2012

RAPPORT 2

JUNI 2012

PEDAGOGIK FÖR JÄMSTÄLLD IT

WINNET KRISTIANSTAD

FÖRFATTARE: ELIN HALLGREN

FÖRORD

Ett stort tack till alla som mitt i stressen inför sommaren tog sig tid att besvara den webbenkät som vi skickade ut med stöd från Brohuset FoU. Den här rapporten presenterar resultaten från enkäten. Vi vill även passa på att tacka Kicki Stridh från Brohuset FoU som dels hjälpte oss med att genomföra enkäten, dels med att analysera resultaten.

Webbenkäten har givit oss en bättre bild av de insatser som genomförs med koppling till *Pedagogik för jämställd IT*. Den bekräftar dessvärre våra farhågor om att Skåne halkar efter Stockholm inte bara när det gäller andelen kvinnor inom IT utan även när det gäller insatser inom fältet. Frågan om jämställd IT tycks inte vara på agendan i Skåne på samma sätt som i flera andra europeiska regioner. Detta trots att både den svenska och den europeiska digitala agendan riktat uppmärk-

samheten på att kvinnors brist på delaktighet inom IT är ett hinder för tillväxt.

Däremot finns enskilda företag som lanserat program med koppling till fältet, som vi hoppas kan ge positiva resultat även för Skåne, till exempel Sogeti med *winnIT – Women Inspiration Network IT*, Microsoft med *DigiGirlz* och Logicirka som signerat FN:s *Women's Empowerment Principles*. *Womentor* är ett nationellt program för IT-branschen, som är tillgängligt över hela Sverige, och om en kritisk massa av företag kan mobiliseras i Skåne-Blekinge är det möjligt att genomföra en regional satsning.

Elin Hallgren
Pedagogik för jämställd IT
<http://www.facebook.com/GenderIT2012>
Winnet Kristianstad

SAMMANFATTNING

Föreliggande rapport är den andra i en serie från Winnet Kristianstad – lokalt resurscentrum för kvinnor i Kristianstad (föreningen Christina) – inom ramen för satsningen *Pedagogik för jämställd IT*. En satsning som i första hand omfattar nordöstra Skåne och genomförs med stöd från Tillväxtverket samt i nära samverkan med Winnet Sverige – nationellt resurscentrum för kvinnor. Rapporten inleds med en kort presentation av resurscentras arbete för fler kvinnor inom teknik och IT

samt tidigare svenska satsningar och utredningar med koppling till jämställd IT. Därefter presenteras resultaten från en webbenkät som skickats ut till utbildningsanordnare, företags- och innovationsfrämjare samt EU-kontor Skåne för att kartlägga pågående insatser för jämställd IT och utvecklingsbehov i regionen. Resultaten visar att det saknas ett brett utbud av insatser, men att det finns flera aktörer med stort intresse för jämställd IT och genusmedvetenhet i regionen.

INNEHÅLL

1. BAKGRUND.....	7	REFERENSER.....	24
2. KARTLÄGGNING AV INSATSER I SKÅNE	15	BILAGA 1	26
3. RESULTAT FRÅN WEBBENKÄTEN.....	16	BILAGA 2	28
4. DE SOM ÄR MER GENUSMEDVETNA VILL LÄRA MER	22	FRÅGOR	28
		BILAGA 3	30
		FÖLJEBREV.....	30

I. BAKGRUND

Den här rapporten är den andra i en serie från satsningen *Pedagogik för jämställd IT*, som drivs av Winnet Kristianstad.¹ Winnet Kristianstad är ett lokalt resurscentra för kvinnor (LRC) och en ideell organisation, som synliggör, främjar och utvecklar kvinnors företagande i nordöstra Skåne. Samverkan i Skåne Nordost omfattar kommunerna Bromölla, Hässleholm, Hörby, Kristianstad, Osby, Perstorp och Östra Göinge. I Skåne finns även ett Regionalt ResursCentrum för kvinnor (RRC), som etablerades redan i mitten av 1990-talet² och runt om i Skåne finns lokala resurscentra i olika kommuner.

LRC Kristianstad är medlemmar i Winnet Sverige³ – nationellt resurscentra för kvinnor. Winnet Sverige verkar för att kvinnor skall ta sin del av samhällets resurser i anspråk, att kvinnors kompetens skall tas tillvara i samhället samt att kvinnors och mäns insatser skall värderas lika.

DET NATIONELLA RESURSCENTRAPROGRAMMET

Pedagogik för jämställd IT har fått stöd från det nationella resurscentraprogrammet inom ramen för insatsområdet *Kompetensförsörjning och ökat arbetskraftsutbud*. Tillväxtverket (f.d. Nutek) har sedan år 1998 ansvarat för fördelning av bidrag till resurscentra för kvinnor inom ramen för *Nationellt program för utveckling av resurscentra*.⁴ Regeringen har under 2010, 2011 och 2012 uppdragit åt Tillväxtverket att fördela 36 miljoner kronor per år till verksamhetsbidrag för resurscentra. Verksamhetsbidraget skall användas för att främja kunskapsförmedling och kunskapsutveckling inom ett antal strategiska områden:

- Kompetensförsörjning och ökat arbetskraftsutbud
- Entreprenörskap och innovativa miljöer
- Tillgänglighet
- Strategiskt gränsöverskridande samarbete
- Landsbygdsutveckling

Inom insatsområdet *Kompetensförsörjning och ökat arbetskraftsutbud* ligger fokus på att synliggöra kvinnors villkor, förbättra kvinnors förutsättningar och öka kvinnors inflytande samt delaktighet på arbetsmarknaden och inom utbildningsväsendet. Insatserna kan handla om att öka möjligheterna till karriärutveckling för kvinnor och att kvinnor vidareutbildar sig för att få arbete inom ett mansdominerat yrke. Verksamhetsbidraget skall leda till mer kunskap om kvinnors villkor på arbetsmarknaden och inom utbildningsväsendet samt att resurscentra arbetar aktivt med att sprida kunskapen.⁵

RESURSCENTRA – KVINNOR OCH TEKNIK

Resurscentra i Sverige har sedan början på 1990-talet på olika sätt varit engagerade i frågeställningar kring kvinnor, teknik och IT. Såväl enskilda projekt har initierats, som specifika tematiska resurscentra för kvinnor med fokus på teknik och IT. Ett lokalt exempel är Do Resource center in Sandviken (DoRis), som var ett resurscentrum för jämställdhet, genus och teknik. Ett nationellt exempel är den mobilisering som sker via Winnet Sverige för jämställd IT, innovations- och klusterutveckling under 2011–2013. Ett europeiskt exempel är Winnet 8, som involverat åtta medlemsländer i EU och som fokuserat på fler kvinnor inom teknik, innovation och företagande.⁶

1 Läs mer om Winnet Kristianstad på föreningens webbplats www.christina.nu

2 Läs mer om RRC på Region Skånes webbplats <http://www.skane.se/resurscentrum>

3 Läs mer om Winnet Sverige på föreningens www.nrckvinnor.org

4 Läs mer om resurscentraprogrammet på Tillväxtverkets webbplats www.tillvaxtverket.se (under flikarna Insatser för tillväxt och Regional utveckling)

5 Tillväxtverket (2011) *Resurscentra för kvinnor 2011–2012. Riktlinjer*. Stockholm: Tillväxtverket.

6 Läs mer om Winnet Sveriges projekt inom IT på föreningens webbplats www.nrckvinnor.org under projekt.

Resurscentra har även medverkat i olika forskningsprojekt, studier och utredningar inom fältet på nationell och europeisk nivå.⁷ Tillväxtverket har publicerat rapporter med koppling till jämställd IT i samverkan med Winnet Sverige.⁸ Resurscentra finns omnämnt som ett gott exempel i den nationella digitala agendan *It i människans tjänst*. I den digitala agendan för Sverige konstateras att:

”... det behövs fler kvinnor som är med och fattar beslut samt deltar i utvecklingen av digitaliseringen och dess möjligheter”.⁹

PEDAGOGIK FÖR JÄMSTÄLLD IT

Pedagogik för jämställd IT tar sin utgångspunkt i kunskaper och erfarenheter dels från resurscentra, dels från decennier av satsningar på fler kvinnor inom teknik i Sverige och Europa. Syftet med satsningen är att bidra till jämställdhet i det lokala samt regionala tillväxtarbetet genom att i nära samspel med andra aktörer verka för att synliggöra samt stärka kvinnors villkor i IT-sektorn, inflytande över IT-utvecklingen och tillgång till IT-verktyg. Verksamheten har koppling till temat *Kompetensförsörjning och ökat arbetskraftsutbud* i det nationella resurscentraprogrammet (se ovan), men det är viktigt att betona att kvinnor inte skall betraktas som en arbetskraftsreserv för IT-sektorn. Att det är få kvinnor inom IT är ett stort problem både ur ett demokrati-, teknik-, sysselsättnings- och inte minst ett tillväxtperspektiv.

Inom ramen för satsningen finns två delprogram:

- Ett program med fokus på *Utbildning*, som avser insatser som riktar sig till utbildningsanordnare (gymnasier, lärosäten, folkhögskolor samt studieförbund) och till kvinnor nyfikna på IT det vill säga presumtiva deltagare på IT-utbildningar.
- Ett program med fokus på *Företag(ande)*, som avser insatser som riktar sig till innovations- och företagsfrämjare och till företag ledda av kvinnor. Winnet Kristianstad samverkar även med företag inom IT-branschen.

TIDIGARE SATSNINGAR FÖR FLER KVINNOR INOM IT

Utan analyser av IT ur ett genusperspektiv återskapas ojämställdhet och kvinnor riskerar att inte få tillgång till insatser, kompetensutveckling eller till karriärvägar. Resurscentra utgår från att tekniken inte är könsneutral utan i högre grad associeras till män som grupp än kvinnor som grupp. Trots att det funnits många kampanjer och satsningar på att lyfta fram förebilder som förmedlar ett budskap där det är positivt att flickor/kvinnor väljer teknik uppfattar flickor/kvinnor och pojkar/män ett annat budskap. Teknik är manligt könsmärkt och denna könsmärkning är delvis en omedveten process, enligt forskaren Hanna Westberg.¹⁰ Hon talar om den immanenta pedagogiken, som är den osynliga påverkan (lärandet) som människan utsätts för både i familjen och i samhället.

Sedan 1960-talet har det funnits initiativ för fler kvinnor till tekniska områden och på 1980-talet startade mer omfattande kampanjerna för att få fler kvinnor till industrin. Ett nordiskt så kallat BRYT-projekt (bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden) genomfördes 1985–1989. Målsättningen var att bredda kvinnors yrkesval och trygga deras sysselsättning genom utbildningsinsatser¹¹. Under 1990-talet fortsatte satsningarna på BRYT-projekt och en del projekt vände sig även till pojkar/män i syfte att få fler att söka sig till exempelvis vård- och omsorg.

Genomgående för de flesta kampanjerna har dock varit att flickor/kvinnor skall förmås att göra otraditionella yrkesval för att komma in på yrken som domineras av män. Det har handlat om att flickor/kvinnor ska våga välja otraditionellt, att kvinnor har bristande intresse för teknik och att kvinnor betraktats som en arbetskraftsreserv. Resultatet av olika kampanjer har ofta varit att fler flickor/kvinnor sökt sig till teknik eller IT under några år och därefter har andelen sjunkit.

7 Rapporter från resurscentra finns att ladda ner från www.facebook.com/GenderIT2012 (under fliken rapporter).

8 Se Tillväxtverket (2011) *Jämställd IT – för ökad tillväxt*. Rapport från Tillväxtverkets Nationella konferens 8 december 2010. Stockholm: Tillväxtverket Rapport 0080. Föreläsningar finns även på YouTube <http://www.youtube.com/watch?v=gjz51pQbxw>

9 Sid 10. Regeringskansliet (2011) *It i människans tjänst – en digital agenda för Sverige*. Stockholm: Näringsdepartementet N2011.12

10 Westberg-Wohlgemuth, Hanna (1996) *Kvinnor och män märks. Könsmärkning av arbete – en dold lärandeprocess*. Solna: Arbetslivsinstitutet

11 För mer information om tidigare satsningar se till exempel Antonsson (2008) *Kartläggning av ett halvt sekels jämställdhetsinsatser i Sverige*. Stockholm: VINNOVA rapport VR 2008:07

När arbetsmarknaden blivit sämre har det inte sällan varit kvinnorna som fått gå först eftersom de kommit in sist. Ett exempel är de kvinnor som kom in i IT-branschen i slutet av 1990-talet och sedan fick sluta i samband med att den så kallade IT-bubblan¹² sprack.

Teknikdelegationen¹³ genomförde för några år sedan kampanjen *Den breda linjen* som vände sig till både flickor och pojkar. Samtidigt konstaterade delegationen att ett minskat intresse för teknik bland ungdomar är mer djupgående än vad som kan lösas enbart med kommunikationsinsatser. Satsningarna har, enligt delegationen, utgått från föreställningar om att det är kvinnorna ”det är fel på” istället för att fokusera på de förändringar som behöver genomföras inom utbildningsväsendet.¹⁴ Liknande slutsatser återfinns i andra statliga utredningar före och efter Teknikdelegationen.¹⁵

Resultaten är begränsade för de insatser som genomförts sedan 1990-talet för att öka andelen kvinnor inom IT och kvinnors inflytande över IT-utvecklingen. IT-branschen är en av de mest horisontellt och vertikalt segregerade där kvinnor återfinns inom vissa arbetsområden och män inom andra. Kvinnor i IT-företagen arbetar främst med ekonomi eller administration. Tvärtemot vad som förutspåddes då ”den nya ekonomin” och IT-sektorn på 1990-talet ansågs skapa möjligheter för kvinnor. De företag som växte fram hade otraditionella organisationsformer, som förväntades ”passa kvinnor” bättre än de som fanns i etablerade industriföretag. Istället kom kvinnorna in i flera av industriföretagen för att arbeta med IT samt i till exempel banker och försäkringsbolag.¹⁶

Idag finns dock flera företag inom IT-branschen som aktivt arbetar med att öka andelen kvinnor både i företagen som helhet samt på högre positioner. På EU-nivå har flera av de globala företagen – med verksamhet i

Sverige – skrivit på EU:s kod för bästa praktik för kvinnor inom IT.¹⁷ Womentor är ett program med en koppling direkt till branschen och IT&Telekomföretagen, som är ett gott exempel i den svenska digitala agendan. Syftet med Womentor är att öka andelen kvinnor på ledande befattningar och potentiella ledare samt mentorer från en rad olika företag deltar. Programmet har varit mycket framgångsrikt och genomförts under flera år. Följande står att läsa på Womentors webbplats:

”Andelen kvinnliga chefer i branschen är bekymmersamt låg och ligger i många företag på nivåer kring 10–15 procent. På teknikavdelningarna är problemet särskilt stort. Med för få kvinnliga chefer får vi som bransch och arbetsgivare klart svårare att attrahera kvinnor som ska välja yrkesinriktning och karriär.”¹⁸

Sammanställningar av tidigare insatser finns bland annat i den statliga JÄMIT utredningen (Jämställdhetsrådet för transporter och IT) som kom år 2001.¹⁹ I slutbetänkandet återfinns bland annat ett antal fallstudier från olika företag, en analys av de europeiska strukturfonderna och en analys av en IT-basutbildning i Skåne ur ett kognitivt och genusrelaterat perspektiv. Här fanns förslag om att använda EU:s strukturfonder mer effektivt som utvecklingskapital i syfte att komma tillrätta med ojämställdheten inom IT samt att satsa på tematiska (ämnesvisa) studier med fokus på jämställdhet och IT i olika regioner.

Andra förslag från JÄMIT var aktionsinriktad forskning som tar upp genus, pedagogik och teknik samt könsmärkning i arbetslivet. I slutbetänkandet konstateras att IT är

”en manlig domän, trots att dess användningsområde lika mycket fyller kvinnors som mäns behov. Att makt upprätthålles genom att män har tolkningsföreträde i frågor om utveckling och användning av IT”²⁰

12 Läs mer om IT-bubblan på <http://sv.wikipedia.org/wiki/IT-bubblan>

13 För mer information om Teknikdelegationen se delegationens webbplats www.teknikdelegationen.nu

14 SOU 2010:28 *Vändpunkt Sverige – ett ökat intresse för matematik, naturvetenskap, teknik och IKT. Betänkande av Teknikdelegationen*. Stockholm: Fritzes Statens Offentliga Utredningar

15 Se till exempel SOU 2001:44 *Jämställdhet. – transporter och IT*. Slutbetänkande från Jämit – Jämställdhetsrådet för transporter och IT: Stockholm: Fritzes Statens Offentliga Utredningar; SOU 2010:99 *Flickor, pojkar, individer – om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan*. Slutbetänkande av Delegationen för jämställdhet i skolan. Fritzes Statens Offentliga Utredningar

16 Se till exempel Augustsson & Sandberg (2006) *Varför finns det fler kvinnor på bankens Internetavdelning än hos Internetkonsulterna?* Gunnarsson et al (red.) Kors & Tvårs: intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv. Stockholm: Normal förlag.

17 European Commission (2009) *Code of Best Practices for Women and ICT*. Brussels: European Commission. Information Society and Media.

18 Womentor (2012) *Om Womentor* (Elektronisk) Stockholm: Womentor Tillgänglig www.womentor.se/subpage/om-womentor 2012-06-01.

19 SOU 2001:44 *Jämställdhet. – transporter och IT*. Slutbetänkande från Jämit – Jämställdhetsrådet för transporter och IT: Stockholm: Fritzes Statens Offentliga Utredningar.

20 Ibid. sid 84

”JÄMIT konstaterade att flickors teknikval i skolan inträffar samtidigt med den tidpunkt i livet när flickor mognar och blir unga kvinnor. Från skolan och av samhället förväntar man sig då att flickorna – just vid denna tidpunkt – av lust och inspiration skall välja en utbildning som till hela sin karaktär, form och språk förmedlar att detta är för män, detta är ingen plats för kvinnor.”²¹

I JÄMITs delbetänkande *Jämställdhet och IT*²² föreslogs utvecklad statistik i frågor som rör IT utifrån ett jämställdhetsperspektiv; att myndigheter skall redovisa konsekvenser för jämställdheten till följd av en ökad IT-användning; utvärdering av läromedel utifrån ett genusperspektiv; moment av genus- och teknikrelaterade frågor i all lärarutbildning samt i IT-inriktad och annan teknisk utbildning; och en handlingsplan för att integrera jämställdhetsperspektivet i arbetsmarknadsutbildningar med inriktning på IT och teknik.

Även IT-kommissionen, som skulle belysa IT:s inverkan på jämställdheten mellan könen tog i början av 2000-talet fram en rapport om jämställd IT. Vid ett seminarium som Kommissionen anordnade konstaterades också att *”manliga normer flyttas över till nya tillväxtområden (läs IT) och bibehåller en manlig homosocialitet”*.²³ I IT-propositionen *Från IT-politik för samhället till politik för IT-samhället*²⁴ några år senare föreslogs en handlingsplan för att öka jämställdheten i IT-branschen samt mentorshipsprojekt (det som idag är Womentor, se ovan).

Förslag till insatser finns i de två handlingsplaner från Kungliga Tekniska Högskolan (KTH) som togs fram på uppdrag av regeringen, som ett resultat av IT-propositionen. En av rapporterna belyser potentialen i näringslivet och den andra inom akademien.²⁵ Bägge rapporterna publicerades år 2006 och några av de förslag som presenterades var till exempel:

FÖR NÄRINGSLIVET

- att initiera ett lärande hos företagets ledare om jämställdhet;

- att utse kulturbärare i organisationen som kan föra över kunskap och värderingar om jämställdhet;
- att välja underrepresenterat kön vid rekryteringar om kandidaternas meriter bedöms som likvärdiga;
- att både kvinnor och män deltar i rekryteringsprocessens olika faser;
- att skapa nätverk för yrkesutbyte mellan kvinnor.

FÖR AKADEMIN

- att lärosätena ser över IT-utbildningarnas innehåll;
- att sätta upp rekryteringsmål, i syfte att öka andelen kvinnor, inom de informationsteknologiska och datatekniska vetenskapsområdena;
- att bygga upp fadderverksamheter inom berörda utbildningar;
- att utbilda lärare, programansvariga samt forskarhandledare vid aktuella program och ämnesområden i genusperspektiv på teknik och pedagogik;
- att lärosäten som bedriver högre IT-utbildning ska samarbeta med gymnasieskolan och grundskolan i den aktuella regionen.

Tillväxtanalys²⁶ har på uppdrag av regeringen följt upp arbetet med handlingsplanerna och konstaterar att förslagen i någon mån genomförts. Däremot har olika insatser inte utvärderats utifrån vilka effekter de haft på IT-branschen. I rapporten framkommer också att

”... ingen av de tillfrågade inom näringslivet eller på lärosätena med ansvar för jämställdhetsfrågor sade sig känna till handlingsplanen. En förklaring till detta är att förslaget från KTH aldrig antogs som ett beslut av regeringen och har således inte kommunicerats som ett formellt regeringsbeslut.”²⁷

I rapporten från Tillväxtanalys refereras till en tidigare rapport från Nutek/Tillväxtverket²⁸ i vilken det konstateras att de flesta initiativen bedrivs i Stockholmsregionen och att de ofta bara berör en mindre grupp kvinnor.

21 Ibid. sid 86

22 SOU 2000:58 *Jämställdhet och IT*. Stockholm: Fritzes. Statens Offentliga Utredningar

23 Sid. 5. Hultén (2003) *Aktörsperspektiv på IT*. Stockholm: IT-kommissionen: Rapport 68.

24 Regeringens proposition 2004/05:175 *Från IT-politik för samhället till politik för IT-samhället*

25 KTH (2006) *Jämställd IT-utveckling för ökad tillväxt. Handlingsplan för att främja jämställdheten inom IT-området med fokus på näringslivet*. Stockholm: Kungliga Tekniska Högskolan. KTH (2006) *Jämställd IT-utveckling för ökad tillväxt. Handlingsplan för att främja jämställdheten inom IT-området med fokus på akademien*. Stockholm: Kungliga Tekniska Högskolan

26 Tillväxtanalys (2012) *Uppföljning av handlingsplanen Jämställd IT-utveckling för ökad tillväxt*. Östersund: Tillväxtanalys Working paper/PM 2012:05

27 Ibid. sid. 7

28 Nutek (2009) *Kvinnors delaktighet på IT- och telekomområdet – övergripande kartläggning av initiativ som främjar kvinnors delaktighet på IT- och telekomområdet*. Stockholm: Nutek mars 2009.

Dessutom refereras i rapporten till de initiativ som tagits av Winnet Sverige och i likhet med resurscentra samt Teknikdelegation till de magra resultaten av informationskampanjer riktade till kvinnor.

Framgångsfaktorer som lyfts fram av de företag som kontaktas i samband med den uppföljning som Tillväxtanalys genomfört av handlingsplanerna från KTH är bland annat en företagskultur som attraherar kvinnor (och män) och en radikal insats är att ersätta medarbetare för att låta bli att arbeta övertid. Andra framgångsfaktorer är att vara uppmärksam på när en kvinna visar intresse för att bli chef, att ha en intern tipsbonus för de medarbetare som kan tipsa om kvinnor som kandidater vid rekrytering, att ha uttalade mål från företagsledningen med jämställdhetsarbetet, att företagsledningen styr mot jämställdhetsmål, och att det finns en aktiv plan för uppföljning och utvärdering genom kartläggningar och analyser av resultat.²⁹ Sammantaget stämmer detta väl överens med globala studier av framgångsrika strategier oavsett bransch³⁰.

Inom ramen för den uppföljning som Tillväxtanalys genomfört av handlingsplanerna återfinns också en del reflektioner från akademien.³¹

”Om vi gör våra kvinnliga studenter besvikna, så kommer vi få ännu färre kvinnor. Att ha studentaktiva undervisningsformer är det allra viktigaste. Studenterna är mest berörda av själva utbildningen, inte av våra mål och hur vi jobbar strategiskt med frågorna, de märker mest det som är konkret i utbildning.”

”Alla våra undersökningar visar att kvinnliga studenter arbetar mer, klarar sig bättre, oroar sig mer. Vi vill att de ska oro sig mindre.”

”Det som gäller för att få in många kvinnliga studenter är att kvotera in dem och de får vi inte göra – den vä-

gen är ju stängd. Det kan man göra i Norge – eftersom de inte är med i EU. Ett annat sätt är att starta nya program för i början när det är mycket uppmärksamhet och så är det fler sökande kvinnor, men det kan man ju inte göra hela tiden.”

År 2010 skrev rektorn för Lunds Tekniska Högskola och vice rektorn för Lunds universitet tillsammans med företrädare för Linköpings tekniska högskola, Kungliga Tekniska Högskolan, Luleå Tekniska Universitet samt den dåvarande ordföranden för *Delegationen för jämställdhet i högskolan*³² en artikel i Ny Teknik under rubriken *”Släpp in kvinnorna i teknikreservaten”*. Här framgår bland annat att högskolorna skall arbeta för att förändra bilden av teknik och teknikvetenskap, utveckla både innehåll och metodik i utbildningarna och skapa jämställda förutsättningar för karriär inom högskolan.³³

Sammanställningar av olika insatser för jämställd IT har skett av bland annat WiTEC Sweden och Argus temagrupp för jämställdhet som finansierades via Equal-programmet, Europeiska Socialfonden 2000–2006. Både WiTEC Sweden och Argus koordinerades via Högskolan i Halmstad.³⁴ WiTEC samlade ett stort antal lärosäten, arbetsmarknadens parter och ideell sektor (däribland resurscentra) för en omfattande satsning på ett utvecklingspartnerskap inom ramen Equal-programmet med fokus på jämställd IT. En satsning som fick avslag, vilket innebar att Sverige till skillnad från flera andra medlemsländer inom EU inte genomfört någon mer omfattande satsning på jämställd IT varken under perioden 2000–2006 eller under perioden 2007–2013 med stöd från den Europeiska Socialfonden. Däremot bör nämnas att de kommunala teknikskolorna (KomTek³⁵) fick stöd via Equal och projektet koordinerades av Nutek (idag Tillväxtverket). Idag koordineras KomTek av Tekniska Museet i Stockholm.

29 Sid. 34–35 Tillväxtanalys (2012) *Uppföljning av handlingsplanen Jämställd IT-utveckling för ökad tillväxt*. Östersund: Tillväxtanalys Working paper/PM 2012:05

30 Se till exempel World Economic Forum (2010) *The Corporate Gender Gap Report 2010*. Geneva: World Economic Forum

31 Sid. 49 Tillväxtanalys (2012) *Uppföljning av handlingsplanen Jämställd IT-utveckling för ökad tillväxt*. Östersund: Tillväxtanalys Working paper/PM 2012:05

32 Delegationen för jämställdhet i högskolan lämnade sitt slutbetänkande år 2011 SOU 2011:1 *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien*. Betänkande av Delegationen för jämställdhet i högskolan. Stockholm; Fritzes. Statens Offentliga Utredningar.

33 Axelsson, Dannetun, Gudmundson, Rahm Hallberg, Sandvik Wiklund, ordförande Delegationen för jämställdhet i högskolan & Sterte (2010) *Släpp in kvinnorna i teknikreservaten* (Elektronisk) Stockholm: Ny Teknik. Tillgänglig www.nyteknik.se/asikter/debatt/article746008.ece 2012-06-01

34 Idag koordineras WiTEC Sweden via Krinova Science Park (www.krinova.se) och insatser för fler kvinnor inom IT genomförs i samverkan med WiTEC Europe (www.witec-eu.net)

35 Läs mer om KomTek på Tekniska Museets webbplats <http://www.tekniskamuseet.se>

KK-stiftelsen satsade under en tioårsperiod (1999–2009) på LearnIT³⁶, för studiet av samspelet mellan lärande och IT. Resultaten finns sammanställda i en serie antologier som publicerades på svenska år 2009³⁷. En del i programmet var GLIT (Jämställdhet, genus och/eller mångfald i IT-samhället), som koordinerades av Lunds Universitet.³⁸ Forskarna i GLIT nätverket studerade bland annat Datorkörkortet ur ett genusperspektiv och Genus i IT-utbildning och utveckling. Nätverkets arbete resulterade bland annat i en antologi på engelska ”Gender issues in learning and working with information technology: social constructs and cultural contexts”.³⁹

Inom ramen för olika program som hanteras av VINNOVA⁴⁰ har det också varit möjligt för kluster med koppling till IT att söka medel för att samverka med genusforskare. Fiber Optic Valley har fått uppmärksamhet för sitt jämställdhetsarbete både i Sverige och i andra länder⁴¹. En omfattande satsning sker även inom klustret SATIN (System för Användardriven TjänsteInnovation) med koppling till Luleå Tekniska Universitet. SATIN har tagit fram en verktygslåda för att arbeta med Gender & Diversity⁴². Vid Blekinge Tekniska Högskola finns också utvecklingsarbete med koppling till kluster och innovationssystem samt IT, som involverar olika utvecklingsländer. Vid högskolan finns forskning inom feministisk teknovetenskap, som ligger i den absoluta framkanten globalt⁴³.

Inom ramen för programmet Främja Kvinnors Företagande (FKF), som hanteras av Tillväxtverket, har regionala aktörer kunnat genomföra satsningar med koppling till IT. Det tycks dock som att det endast varit ett fåtal projekt som varit inriktade på att bryta segregeringen inom branschen. Ett av dessa är en satsning på Hög-

skolan Gotland inom spelutveckling.⁴⁴ Aktörer på Gotland, inkluderat resurscentra, har tidigare satsat på kvinnor inom spelutveckling i Supermarit⁴⁵. Programmet drevs av Annika Olofsdotter och andra studenter från spelprogrammet vid högskolan på Gotland. Annika har sedan dess skrivit licentiatuppsatsen ”Befria datorhjältinnorna från pojkrummet – en projektledares erfarenheter tolkad genom interaktiv metod och teori”.⁴⁶

JÄMSTÄLLDHET I DEN DIGITALA AGENDAN

Idag återfinns jämställdhet som en del i den nationella digitala agendan under ett av de strategiska områdena *It:s roll för samhällsutvecklingen*. Regeringens ambition i agendan är att ”jämställdheten inom it-området ska öka kraftigt”. I enlighet med jämställdhetsintegrering, som är den huvudsakliga strategin för att nå de jämställdhetspolitiska målen, har dock inte jämställdhet fullt ut integrerats i övriga strategiska områden i agendan. Det finns inte heller några specifika skrivningar om jämställdhet i det uppdrag som regeringen gett till länsstyrelsen i Örebro avseende regionala digitala agendor.⁴⁷ Ansvarig vid länsstyrelsen i Örebro, samråder dock med sina interna experter på jämställdhet (enligt uppgift via e-post)⁴⁸. Länsstyrelsen i Örebro har också gedigen erfarenhet av att koordinera större satsningar inom jämställdhetsområdet till exempel ESF Jämt, som är en satsning inom den Europeiska Socialfonden. ESF Jämt erbjuder processtöd för jämställdhetsintegrering för dem som driver EU-projekt.

Regeringen har också inrättat en Digitaliseringskommission⁴⁹ som fått i uppdrag att verka för att målet i den digitala agendan uppnås och här kan effekterna på jämställdheten följas upp inom varje sakområde.

36 Läs mer om LearnIT på Göteborgs Universitets webbplats <http://www.learnit.org.gu.se/>

37 Läs mer om antologierna som givits ut på Carlssons förlag på deras webbplats <http://www.carlssonbokforlag.se/?s=LearnIT>

38 Läs mer om GLIT Göteborgs Universitets webbplats <http://www.learnit.org.gu.se/forskning/forskningsprojekt/glit/>

39 Goodman, Booth & Kirkup, eds. (2010) *Gender issues in learning and working with information technology: social constructs and cultural contexts*: IGI Global

40 Läs mer om Genus och Innovation på VINNOVAs webbplats <http://www.vinnova.se>

41 Läs mer om Innovation och Gender på Fiber Optic Valleys webbplats <http://fiberopticalvalley.com/>

42 Läs mer om SATINs arbete med Innovation och Gender på webbplatsen <http://www.gdtoolbox.eu/>

43 Läs mer om BTHs forskning inom feministisk teknovetenskap på högskolans webbplats <http://www.bth.se/tks/teknovet.nsf/sidor/research-and-projects>

44 Högskolan på Gotland (2007) Högskolan på Gotland Årsredovisning.: Visby: Högskolan på Gotland

45 http://www.supermarit.com/index.php?option=com_content&view=article&id=57&Itemid=28

46 Annika Olofsdotter Bergström (2009) *Befria datorhjältinnorna från pojkrummet – en projektledares erfarenheter tolkad genom interaktiv metod och teori*. Luleå: Luleå tekniska universitet.

47 Näringsdepartementet (2011) Uppdrag att främja initiativ att ta fram regionala och lokala digitala agendor. N2011/7515/ITP

48 Följ arbetet med agendan i Örebro län på länsstyrelsens webbplats <http://projektwebbar.lansstyrelsen.se/digitalagenda/Sv/Pages/default.aspx>

49 Läs mer om Digitaliseringskommissionen på regeringens webbplats www.regeringen.se/sb/d/14375/a/177092

Av direktiven till kommissionen framgår att det är ”viktigt att Sverige ligger i topp i andra mätningar om till exempel jämställdheten inom it-sektorn, användningen av it för miljön, demokrati och mänskliga rättigheter.” Dock framkommer även att jämställdhet hanteras som ett av 22 olika sakområden och inte i termer av ett horisontellt perspektiv för varje enskilt sakområde.⁵⁰

JÄMSTÄLLDHETSPOLITIKEN OCH EU:S TILLVÄXTPOLITIK

Pedagogik för jämställd IT har en direkt koppling till Sveriges jämställdhetspolitik. Att kvinnor och män skall ha samma möjligheter till att vara aktiva medborgare, till utbildning samt till betalt arbete som ger ekonomisk självständighet.⁵¹ Verksamheten har koppling till de jämställdhetspolitiska målen: en jämn fördelning av makt och inflytande och ekonomisk jämställdhet. Insatser som prioriteras inom den svenska jämställdhetspolitiken är bland annat att motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet.⁵² Teknikdelegationen, som nämnts ovan, fick också i uppdrag att verka för att öka flickors och kvinnors intresse för bland annat informations- och kommunikationsteknik.

Den genomgång som skett av olika initiativ dels inom ramen för *Pedagogik för jämställd IT*, dels av Tillväxtanalys (se ovan) visar att sedan JÄMIT-utredningen och KTH:s handlingsplaner har förslagen till insatser som riktat sig till IT-branschen varit få. Däremot har det funnits satsningar på att bryta den horisontella och vertikala segregeringen på arbetsmarknaden som helhet. I vilken utsträckning dessa insatser har ”spillt över” på utbildningsväsendet, arbetsmarknaden och företagandet med koppling till IT är svårt att bedöma. Vi kan konstatera att en del andra medlemsländer inom EU samt Europeiska Kommissionen valt en annan väg. De har valt riktade insatser just inom IT mot bakgrund av att branschen har stort inflytande över tillväxtförutsättningarna.

EU:s jämställdhetsstrategi 2010–2015⁵³ omfattar insatser för att främja kvinnors deltagande inom IT. Här förslås bland annat insatser för att öka (genus)medvetenheten, främja kvinnors tillgång till IT-verktyg och kompetenser genom den digitala agendan samt marknadsföra EU:s kod för bästa praktik för kvinnor inom IT. EU:s tillväxtstrategi EU 2020⁵⁴ och dess flaggskepp *Digitala Agendan*⁵⁵ har specifika indikatorer för att öka kvinnors delaktighet inom IT (*Enhancing e-skills och Action 60: Promote higher participation of young women and women returners in ICT*). Ett annat flaggskepp, *Ny kompetens och nya arbetstillfällen*,⁵⁶ betonar dels vikten av att fler får tillgång till IT-kompetenser, dels att fler söker sig till IT-sektorn i hela EU27. Åter ett annat flaggskepp, *Innovationsunionen*,⁵⁷ betonar vikten av en jämnare könsfördelning inom forskning och kluster.

Sammantaget är vår bedömning från resurscentra att Sverige fortsatt har en mycket stark position inom forskningsfältet IT, innovation och genus. Dessvärre omsätts inte den evidens som finns i svensk och internationell forskning i praktiken när olika insatser designas. Ett undantag är dock de satsningar som sker på kluster (se ovan) där genusforskare är direkt involverade i processen. Satsningarna på kampanjer har fortsatt trots att en rad studier visat på uteblivna effekter. Detsamma gäller satsningar i högstadiet på att ”locka fler flickor till teknik” trots att det ofta är svårt för både flickor och pojkar att bryta mot normerande könsroller just under denna period. Fortfarande är satsningarna alltför få i gymnasiet och inom vuxenutbildningen. Ökade genusmedvetenhet inom utbildningsväsendet, inom forskningen, i arbetslivet, hos myndigheter och bland företags- och innovationsfrämjare med koppling till IT är nödvändigt för att Sverige ska kunna nå de högt ställda målen i den digitala agendan. Förutsättningarna har inte ändrats i någon större omfattning och de förslag som återfanns i till exempel JÄMIT-utredningen är lika aktuella idag, det vill säga över 10 år senare.

50 Dir. 2012:61. Kommittédirektiv Digitaliseringskommissionen – en kommission för den digitala agendan. Beslut vid regeringssammanträde den 7 juni 2012.

51 För mer information om jämställdhetspolitiken se Informationsmaterial från Regeringskansliet (2010) För ett jämställt Sverige Regeringens politik 2007–2010

52 För mer information om insatser inom jämställdhetspolitiken se Informationsmaterial från Regeringskansliet (2009) Jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet

53 Europeiska Kommissionen (2010) Strategi för jämställdhet 2010–2015. Bryssel den 21.9.2010 KOM(2010) 491 slutlig

54 Europeiska Kommissionen (2010) Europa 2020 En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla. Bryssel den 3.3.2010 KOM(2010) 2020 slutlig

55 Läs mer om flaggskeppet på Kommissionens webbplats http://ec.europa.eu/information_society/digital-agenda/index_en.htm

56 Läs mer om flaggskeppet på Kommissionens webbplats <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=958>

57 Läs mer om flaggskeppet på Kommissionens webbplats http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm

Forskare inom EU har, i likhet med svenska forskare, ifrågasatt de insatser som genomförts för att öka andelen kvinnor inom teknik och IT. Insatserna har ensidigt fokuserats på att kvinnor skall få ”teknisk kompetens” snarare än att ifrågasätta den manliga norm som genomsyrar området. Stereotypa föreställningar om att flickor saknar intresse för och kunskaper om teknik genomsyrar samhället. Forskningen motsäger denna uppfattning och visar att flickor når samma kunskapsnivå som pojkar om de uppmuntras samt ges rätt verktyg i lärandet.⁵⁸

EN ÄNNU SVAGARE POSITION SOM RISKERAR ATT HÄMMA TILLVÄXTEN I SKÅNE

Skåne har en stark position inom IT, men när det gäller kvinnors representation halkar regionen efter Stockholm. Pedagogik för jämställd IT presenterar i en kommande rapport (nr 3) könsuppdelad statistik för Skåne och gör jämförelser med både Stockholm och riket. Tidigare rapporter från Region Skåne har också visat på kvinnors bristande representation i kluster, styrelser och styrgrupper⁵⁹. Som framgått ovan finns en stark koncentration av initiativ för jämställd IT till Stockholmsregionen.

I likhet med övriga europeiska regioner står Skåne inför en stor utmaning att få fler kvinnor delaktiga i informationssamhällets utveckling. Studier, som publicerats av Europeiska Kommissionen, visar att de branscher som är horisontellt segregerade har och kommer att få mycket svårt att rekrytera personal.⁶⁰ Regionplanekontoret vid Stockholms läns landsting konstaterar också i en rapport hur den horisontella och vertikala segregationen påverkar både ekonomin för individen och den regionala tillväxten. I rapporten konstateras också att förutsättningarna är sämre i Skåne och Västra Götaland.⁶¹

”En jämförelse mellan Stockholm och storstadslänen Västra Götaland och Skåne visar att arbetsmarknaden i Stockholm är avsevärt mindre könssegraderad än i de två andra storstadsregionerna, sett till den horisontella dimensionen. Medan en av tre personer på Stockholms läns arbetsmarknad arbetar inom ett yrke med jämn könsfördelning är andelen i Skåne och Västra Götaland hälften så stor – knappt en av sex personer. Det innebär omvänt att fem av sex personer arbetar i segregerade yrken i Skåne och Västra Götaland, jämfört med fyra av sex personer i Stockholms län.”⁶²

IT-branschen har en sned fördelning och är en av de branscher som redan idag har stora problem med kompetensförsörjningen. Bristen på kvinnor inom IT samt osynliggörande av de kvinnor som redan finns inom IT-sektorn är ett hinder för hållbar ekonomisk tillväxt i Skåne. När det gäller innovation, liksom för IT-branschen, är evidensbasen mycket stark om vi mäter effekterna av jämställdhet på team- och organisationsnivå. En studie av nästan 1700 danska företag visade till exempel att innovationsförmågan är betydligt högre i de företag som har en jämn könsfördelning än i de som har en sned fördelning.⁶³

Det finns dock goda möjligheter för Skåne att länka ihop arbetet med olika flaggskepp inom EU 2020 och jämställdhetsarbetet samt att attrahera kapital från EU för att genomföra mer omfattande insatser för jämställd IT. Redan idag har Skåne kopplat det digitala agendaarbetet till arbetet med den regionala innovationsstrategin⁶⁴ och EU2020. Dessutom finns en modell för att ”mappning av kluster” som utvecklats i livsmedelsklustret som går att tillämpa även inom IT-kluster.⁶⁵ Modellen som tagits fram i samspel mellan forskare och praktiker är en av de mest avancerade inom EU och har lyfts fram som exempel i skriften Innovation & Gender från VINNOVA, Tillväxtverket och Innovasjon Norge från år 2011.

58 En kort genomgång av forskning och goda exempel på insatser återfinns i Winnet 8 (2011) *WOMEN'S RESOURCE CENTRES INNOVATION & PRACTICES for Smart, Inclusive and Sustainable Growth*. Edinburgh: Winnet 8

59 Se till exempel Region Skåne (2005) *Ökad tillväxt med jämställd styrelse Kartläggning av könsfördelningen hos skånska kluster- och innovationsfrämjande aktörer*. Malmö: Region Skåne och länsstyrelsen i Skåne. Rapport 2005:1

60 European Commission (2009) *Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU*. European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE). Luxembourg: Publiciraktions Office of the European Union,

61 Regionplanekontoret (2010) *Män och kvinnor i utbildning och arbete*. Rapport 6:2010. Stockholm: Stockholms läns landsting.

62 Ibid. Sid 27

63 Østergaard et al (2008) *Does Employee Diversity Lead to Innovation?* Aalborg Oe: DRUID - Danish Research Unit for Industrial Dynamics.

64 Region Skåne (2012) *Skåne på väg mot en digital agenda (Elektronisk)* Malmö: Region Skåne <http://www.skane.se/sv/Nyheter/Omvarld/Skane-pa-vag-mot-en-digital-agenda/> Tillgänglig 2012-06-01

65 Skånes Livsmedelsakademi (2012) *Jämställdhet utvecklar Skånes livsmedelsnäring (Elektronisk)* <http://www.webforum.com/livsmedelsakademin/web/page.aspx?sid=1140> Tillgänglig 2012-06-01

2. KARTLÄGGNING AV INSATSER I SKÅNE

I *Pedagogik för jämställd IT* kartläggs på olika sätt befintliga och planerade insatser i Skåne som syftar till att:

- öka antalet kvinnor som söker IT- utbildningar
- öka antalet kvinnor som är forskare, företagare och/ eller anställda inom IT- sektorn och
- öka jämställdheten inom IT-sektorn.

Detta för att kunna synliggöra goda exempel som kan stimulera fler aktörer att genomföra satsningar för att förbättra förutsättningarna för tillväxt i Skåne. Vi undersöker även konkreta utvecklingsbehov i regionen och förmedlar kunskap till de aktörer som vill utveckla sina verksamheter. Dessutom identifierar vi forskning inom IT och genus vid lärosäten i Skåne för att kunna förmedla dessa kunskaper både till praktiker och till forskare. Vi tar stöd av forskare i processen.

Vi bjuder även in aktörer från andra delar av Sverige för att hitta genvägar för skånska aktörer att komma igång med utvecklingsarbetet för att inte regionen skall tappa ytterligare i jämförelse med framförallt Stockholm. Den 1 juni 2012 presenterades bland andra Womentor som är ett gott exempel i den svenska digitala agendan och erfarenheter från Winnet Sverige (även detta ett gott exempel i agendan). Dessutom deltog representanter för WiTEC.

2.1 WEBBENKÄTEN

Som en del av kartläggningen skickades en webbenkät ut våren 2012 till utvalda ledande företrädare för organisationer inom utbildning, forskning, företags- och innovationsfrämjande och olika EU-program i Skåne (se bilaga 1 för översikt av organisationer där en eller flera personer fått enkäten). Totalt skickades enkäten ut till 198 respondenter som representerar 141 olika aktörer i Skåne. Enkäten skickades via e-post med följebrev, kontaktuppgifter till ansvarig inom projektet och länk till enkäten. De som fick enkäten uppmanades att skicka enkäten vidare till en medarbetare inom organisa-

tionen, om de själva inte kunde svara. Enkäten skickades ut den 30 maj 2012 och avslutades den 26 juni 2012. Tre påminnelser gick ut till de som inte hade påbörjat enkäten eller påbörjat den men inte fullföljt. Samtliga frågor redovisas i bilaga 2.

Enkäten riktades till tre grupper av aktörer:

- Utbildningsanordnare (högskola/universitet, folkhögskola, gymnasium, studieförbund, vuxenutbildning/lärcentrum)
- Företags- och innovationsfrämjare (kommun, näringslivskontor, länsstyrelse, företagsfrämjare, innovationsfrämjare, inkubator och kluster) samt
- EU-kontor eller kommittéer (inom programmen ESF, ERUF, Leader och Interreg).⁶⁶

Av de som fick enkäten var det 115 personer (vid 83 organisationer) som representerade utbildningsanordnare, 65 personer (vid 40 organisationer) som representerade företag- och innovationsfrämjare och 18 personer (vid 6 verksamheter) som representerande EU-program. Samtliga som fick enkäten var ledande företrädare för sin organisation eller verksamhet till exempel rektorer och näringslivschefer. Omfattande resurser lades ner på att hitta rätt respondenter i förarbetet till undersökningen. Sökningen efter respondenter skedde både via befintliga kontaktlistor på de utvalda organisationernas webbplatser och i vissa fall även via telefonkontakter.

I urvalet för kartläggningen fokuserades på aktörer inom Skånes regiongränser. När det gäller gymnasier, vuxenutbildning och Teknikcollege valdes de aktörer ut som befinner sig i nordöstra delen av Skåne. Pedagogik för jämställd IT fokuserar i första hand på den delen av Skåne. Denna avgränsning innebär förstås att resultaten för denna målgrupp måste tolkas med viss försiktighet när det gäller att generalisera resultaten för hela Skåne. Vår ambition är dock att publicera alla goda exempel på Pedagogik för jämställd IT:s sida på Facebook, oavsett var de genomförs i Skåne.

⁶⁶ Läs mer om olika EU program på Tillväxtverkets webbplats www.tillvaxtverket.se (fliken EU-program)

3. RESULTAT FRÅN WEBBENKÄTEN

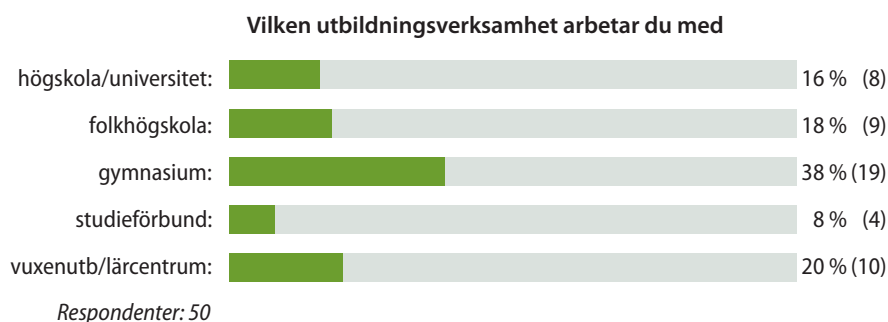
87 personer (47%) påbörjade enkäten och 74 personer fullföljde hela enkäten, vilket är en svarsfrekvens på 40%. Det är en rimlig andel med tanke på att det var en webbenkät och att den skickades ut strax före sommaren och semestertider. Brohuset FoU, som bistått oss med enkäten och analyserna påpekade dock att det var en ovanligt hög andel respondenter som påbörjat enkäten, men inte avslutat densamma. Tre respondenter ansåg att enkäten inte var riktade till dem och svarade därför inte på frågorna.

3.1 PROFILER FÖR DEM SOM SVARADE

50 respondenter svarade att de tillhörde gruppen utbildningsanordnare, vilket också var den största aktörgruppen bland dem som enkäten skickats till. I gruppen utbildningsanordnare finns två undergrupper: *akademin* (högskola eller universitet) och *övriga utbildningsanordnare* (folkhögskola, gymnasium, studieförbund eller vuxenutbildning/lärcentrum). Åtta respondenter anger att de tillhör något av de tre lärosätena i regionen (Högskolan i Kristianstad, Lunds universitet eller Malmö Högskola). Bland de övriga utbildningsanordnarna, 42 stycken, utgör gymnasier den största gruppen, (Se figur 1). Samtliga respondenter i gruppen utbildningsanordnare innehar en tjänst som rektor, vice rektor, verksamhetsledare eller en liknande tjänst.

28 respondenter anger att de huvudsakligen arbetar med att på något sätt stödja företagande och innovation (se figur 2). Flest svarar att de arbetar med innovationsfrämjande (11 stycken) och därefter företagsfrämjande (9 stycken). I gruppen företag- och innovationsfrämjare återfinns också respondenter som arbetar på kommu-

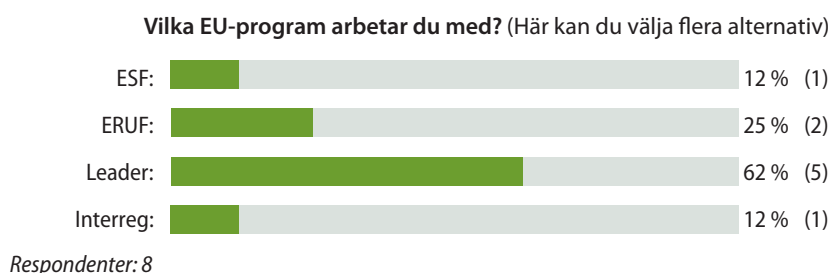
FIGUR 1 ANTAL SVAR FRÅN UTBILDNINGSSAMORDNARE



FIGUR 2 ANTAL SVAR FRÅN FÖRETAGS- OCH INNOVATIONSFRÄMJARE



FIGUR 3 ANTAL SVAR FRÅN EU-KONTOR



nernas näringslivskontor. Som framgår av figur 2 var det endast två personer som representerade ett kommunalt näringslivskontor som svarade på enkäten.

I gruppen EU-kontor ingår de regionala representanterna för fyra av EU:s strukturfondsprogram: Europeiska socialfonden, Europeiska regionala utvecklingsfonden, Leader och Interreg. Åtta respondenter angav att de arbetar med minst ett av de angivna EU-programmen (se figur 3).

3.2 OLIKA BILDER FRÅN LÄROSÄTEN

I figur 4 nedan återfinns en sammanställning av svaren från de åtta respondenter, som representerade lärosäten i Skåne.

FIGUR 4 SAMMANSTÄLLNING AV SVAR FRÅN AKADEMIN

Frågor	Ja	Nej	Ej svar
Vi har forskning inom fältet IT och genus	2	5	1
Vi har program och/eller kurser inom fältet IT och genus	3	4	1
Vi har insatser för att fler kvinnor skall söka till/fullfölja IT utbildningar	2	4	2
Vi har strategier för att fler kvinnor skall forska inom IT	0	5	3
Vi har kurser för lärare/programansvariga och forskningshandledare inom IT som tar upp genusperspektiv	1	5	2
Vi samverkar med IT branschen för fler kvinnor inom IT	0	5	3
Vi deltar i nätverk och/eller internationellt samarbete som har fokus på IT och genus	2	4	2

Här framkommer att det finns lärosäten som har forskning inom fältet IT och genus, och som framgått tidigare i den här rapporten koordinerades det så kallade GLIT nätverket via Lunds universitet (se avsnitt 1.1). Dessutom erbjuds kurser inom fältet IT och genus vid lärosäten i Skåne. Insatser finns också för att fler kvinnor skall ta examen från IT-utbildningar. Det är dock svårt att utläsa av enkätsvaren vilka konkreta insatser som genomförs för att fler kvinnor ska söka till IT-utbildningar eftersom svaren är kortfattade.

”Genom att i marknadsföring fokusera på resultatet, vad kunskapen ska användas till, och inte gräva ner sig i tekniska detaljer.”

Samtidigt kan vi konstatera att inget lärosäte har, enligt respondenterna, satsningar på fler kvinnor som forskare inom IT eller samverkan med företag inom

IT-branschen. Endast en respondent anger att det finns kurser för lärare/programansvariga och forskningshandledare inom IT som tar upp genusperspektiv. I det här sammanhanget är det dock viktigt att poängtera att det finns andra metoder än just kurser för att tillägna sig ett genusperspektiv till exempel genuscoachning. Här finns en brist i enkätfrågan.

Utöver de fasta svarsalternativen fanns i enkäten ett antal fritextfrågor och här framkom delvis skilda perspektiv från respondenterna på frågan Ser du något intresse eller behov av att utveckla er verksamhet på högskolan/universitetet inom IT och/eller genus/jämställdhet?

”Nej, vi är tvärt om rädda för satsningar av typen kvinnor och IT. Vi har vid flera tillfällen nått långt över 50 % kvinnor som deltagare på våra utbildningar helt enkelt genom att hålla bra kurser. Och kvinnor examineras i högre grad än män från våra utbildningar”

I citatet från ett enkätsvar på föregående sida är vi osäkra på tolkningen eftersom vi inte vet vilken utbildning eller kurs som avses. Enligt statistiken var färre än 24 % av de antagna på IT-utbildningarna på landets samtliga lärosäten år 2011 kvinnor⁶⁷. En tolkning är att respondenten avser högskolan som helhet och där är kvinnor i majoritet. En annan är att respondenten avser en specifik IT-utbildning eller kurs och då med stor sannolikhet inte en teknisk IT-utbildning. Från de tekniska IT-utbildningarna är det en majoritet män som tar examen på de svenska lärosätena, inkluderat de tre lärosätena i Skåne.⁶⁸

Att hålla bra kurser är en förutsättning för att nå både kvinnor och män och riktade insatser som vänt sig specifikt till kvinnor i form av kampanjer har inte heller givit resultat på längre sikt. I svaret tycks genus/jämställdhet associeras till kvinnor snarare än till kvinnor och män, vilket kan vara en konsekvens av att det i enkäten ställs frågor som specifikt refererar till kvinnor som grupp. Som framgått av figur 4 ovan var det bara en respondent som angav att det fanns kurser för lärare som tar upp genusperspektiv. Ökad genusmedvetenhet hos lärarna (kvinnor och män) är en mer strategisk insats än kampanjer som vänder sig till flickor/unga kvinnor.

67 SCB (2012) Antal behöriga förstahandssökande och antagna till program och kurser per universitet/högskola, höstterminerna 1998–2011. Korrigerad 2011-11-23 Örebro: Statistiska centralbyrån http://www.scb.se/Pages/ProductTables___74444.aspx Tillgänglig 2012-06-01

68 Antal examina per lärosäte, kön och inriktning under perioden 2001–2010 i rapporten från Tillväxtanalys (2012) Uppföljning av handlingsplanen Jämställd IT-utveckling för ökad tillväxt. Östersund: Tillväxtanalys Working paper/PM 2012:05

”Ser behov av att utveckla informationsmaterial om vårt utbud i första hand samt kursmaterial i andra hand vad det gäller IT och Genusperspektiv”

I svaret ovan efterlyses insatser inom två strategiska områden dels att utveckla informationsmaterialet från lärosätet, dels att utveckla kursmaterialet för att åstadkomma hållbara förändringar. Problematiken med att kursmaterialet riskerar att återskapa stereotypa föreställningar om kvinnor och män inom tekniken har varit ett återkommande tema både inom forskningen inom fältet IT och genus samt i flera statliga utredningar.⁶⁹

Då enkäten vände sig till ledande företrädare vid lärosätena var det ibland svårt för respondenterna att mer i detalj svara på frågan, vilket framkommer i följande svar.

”Vet ej då jag inte haft den dialogen med avdelningen”

Sammanfattningsvis drar vi utifrån respondenternas svar slutsatsen att det finns skillnader mellan de tre lärosätena när det gäller satsningar som kan bidra till den nationella digitala agendan och jämställd IT.

3.3 FÅ GENUSPEDAGOGER HOS UTBILDNINGSANORDNARNA

I figur 5 återfinns en sammanställning av svaren från de 42 respondenter som representerade utbildningsanordnare (folkhögskola, gymnasium, studieförbund eller vuxenutbildning/lärcentrum).

Resultaten visar att det finns flera aktörer i Skåne som har insatser för att fler kvinnor skall söka IT kurser. Det finns även utbildare som har kurser som tar upp IT och genus/jämställdhet. Några deltar även i nätverk med fokus på IT och jämställdhet/genus. Relativt få respondenter svarar dock att de har tillgång till genuspedagoger i sina verksamheter, vilket ofta främjar tillämpningen av evidensbaserad forskning inom fältet IT och genus.

Ingen av utbildningsanordnarna vars representanter besvarade enkäten har IT-kurser som vänder sig specifikt till kvinnor. Utifrån erfarenheter från resurscentra vet vi att det finns viss efterfrågan på kurser som vänder sig till enbart kvinnor.

FIGUR 5 SAMMANSTÄLLNING AV SVAR FRÅN UTBILDNINGSANORDNARE

Frågor	Ja	Nej	Ej svar
Vi erbjuder IT kurser	22	19	1
Vi har kurser inom området genus/jämställdhet	6	32	1
Vi har genuspedagoger i vår verksamhet	5	30	3
Vi har kurser som tar upp IT och genus/jämställdhet	8	26	4
Vi har insatser för att fler kvinnor skall söka kurser inom IT	10	26	1
Vi har IT kurser speciellt för kvinnor	0	35	1
Vi deltar i nätverk som har fokus på IT och jämställdhet/ genus	4	30	1

De respondenter som angav att deras organisation hade insatser för att fler kvinnor skall söka kurser inom IT ombads beskriva dessa. Här framkom att flera utbildningsanordnare har riktad marknadsföring som vänder sig till kvinnor och en respondent beskrev att de har *”telefonkontakt med kvinnliga sökande för att underlätta”*. En annan nämnde att de har ambassadörer som arbetar aktivt med att få fler kvinnor att söka sig till teknik. Åter en annan att man poängterar betydelsen av att öka kvinnors digitala delaktighet.

”Vi har deltagit i tjejräffar. Vi anser att vi som utbildning måste ta ansvar tillsammans med det näringsliv vi samarbetar med för att visa upp hur roligt och kreativt det är. Vi har gjort informativa filmer som vi riktar till ungdomar och yrkesvägledare”

Även här ser vi skilda perspektiv i fritextsvaren på frågan *”Ser du något intresse eller behov av att utveckla er verksamhet i utbildningsorganisationen inom IT och/eller genus/jämställdhet?”* Några ser inget behov för att personalen redan får fortbildning och för att det inte behövs utifrån utbildningsutbudet (läs inga IT-utbildningar). Några respondenter ser det som en fråga om prioriteringar och/eller intresse.

⁶⁹ Se till exempel SOU 2001:44 Jämställdhet. – transporter och IT. Slutbetänkande från Jämte – Jämställdhetsrådet för transporter och IT: Stockholm: Fritzes Statens Offentliga Utredningar

”Intresset är inte stort”

”Vi har ett intresse som vi tillgodoser på de sätt som passar oss och eleverna så bra som möjligt. Om dessa frågor skall prioriteras upp ytterligare så uppstår naturligtvis genast frågan vad som i så fall skall prioriteras ner eftersom befintliga resurser sätter gränser för den totala prioriteringen”

Andra ser både intresse och behov, men lyfter i några fall fram att bristande resurser och tillgång till kunskap om genus/jämställd är ett hinder för att komma vidare.

”Ser gärna att vi kan lyfta upp dessa frågor på en ny nivå.”

”Att utbilda oss hur/vad kan man satsa på inom detta område”

”Vi kan definitivt bli bättre på båda områdena (läs IT och genus)”

”Självlklart vill vi ha fler kvinnliga sökande. Jag önskar att vi hade tid och ekonomi att skicka ut våra tjej- och killstudenter för att prata med förskolor. Jag skulle även vilja ha ekonomi för att ta in X som skulle hålla en endagsworkshop med alla mina studenter. Det handlar om att prata med alla och inte utesluta någon. Alla vet att tjejer kan, nu måste vi bara bli bättre på att visa hur kul det är”

Det finns även en grupp respondenter där det är tydligt att genus/jämställdhetsperspektiv i hög utsträckning genomsyrar den verksamhet som de representerar. Dessa respondenter lyfter fram genus/jämställdhet som en kvalitetsfråga och demokratifråga.

”Vi arbetar på det medvetet och har ögonen på frågan, samt låter det finnas i alla dokument och i vårt kvalitetssystem.”

”Det finns med som en viktig del i vårt utvecklingsarbete”

”All verksamhet kan bli bättre med jämställdhet”

”I nästan samtliga kurser vi erbjuder på folkhögskolan så ingår moment som har med detta att göra. Den gemensamma värdegrunden innebär att lyfta fram. verksamheter som bidrar till att stärka och utveckla demokratin samt poängtera människors lika värde och jämställdhet mellan könen”

IT och genuskompetens kan beskrivas som generiska kompetenser, det vill säga de färdigheter som är allmänna oavsett inriktning gällande studier och framtida arbetsmarknad. Detta kan alltså ses som en konkurrensfördel för utbildningsanordnare.

Respondenterna fick också i enkäten beskriva vilka IT-kurser/program som deras organisationer erbjuder. Svaren visar att det finns ett brett utbud av utbildningar i Skåne med koppling till IT utanför de tre lärosätena till exempel olika programmeringskurser, datakörkort, webbdesign och sociala media. Vi vet också från kartläggningar av yrkeshögskoleutbildningar i Skåne att det finns ett stort antal anordnare av data/IT utbildningar i länet.⁷⁰

Sammanfattningsvis drar vi utifrån respondenternas svar slutsatsen att det hos flera utbildningsanordnare finns ett stort engagemang för fler kvinnor inom IT och att det hos samma aktörer också finns intresse för kompetensutveckling.

3.4 GENERELLT ARBETE MED JÄMSTÄLLDHET BEHÖVS

I figur 6 nedan återfinns en sammanställning av svaren från de 28 respondenter som angav att de arbetar med att främja företagande och innovation. I förhållande till övriga grupper använde dessa respondenter i högre utsträckning utrymmet i fritextfälten för att i detalj beskriva hur de arbetar med de olika områdena enkäten frågade efter.

FIGUR 6 SAMMANSTÄLLNING AV SVAR FRÅN FÖRETAGS- OCH INNOVATIONSFRÄMJARE

Frågor	Ja	Nej	Ej svar
Vi har riktade insatser för kvinnor (innovatörer/företagare/entreprenörer) i vår verksamhet	17	8	2
Vi har insatser för fler kvinnor inom kluster i Skåne	1	18	8
Vi har jämställdhetsinsatser i vår verksamhet (internt/extern)	12	5	9
Vi har genus/jämställdhetsutbildning för rådgivare/annan personal	14	7	4
Vi har riktade insatser för kvinnor inom IT	1	19	4
Vi har jämställdhetsinsatser som vänder sig till IT sektorn	1	18	5
Vi deltar i nätverk och/eller internationellt samarbete som har fokus på jämställd IT	5	15	4

⁷⁰ Via webbplatsen för Myndigheten för Yrkeshögskolan och fliken studerande går det att söka efter de utbildningar som ges inom data/IT i Skåne. Se www.yhmyndigheten.se

I svaren ser vi här att det finns flera insatser i Skåne riktade till gruppen kvinnor som är innovatörer, företagare och entreprenörer. Det finns flera förklaringar till detta. En är att Region Skåne, inkluderat resurscentra, för kvinnor under många år varit mycket aktiva för att främja kvinnors företagande. En annan att det i Skåne genomförts strategiska satsningar för innovation och mångfald.⁷¹ Åter en annan förklaring är det nationella programmet för att främja kvinnors företagande, där Region Skåne fördelar medel till regionalt.

I fritextssvaren beskriver respondenterna olika insatser i form av ökad tillgänglighet till inkubatorsystemet, styrelseutbildning och uppmärksamhet på kvinnors företagande på landsbygden.

Flera respondenter anger även att verksamheten har jämställdhetsinsatser och att de har utbildning för rådgivare/annan personal. Vi tolkar svaren som att det hos flera aktörer finns en genusmedvetenhet i verksamheten, vilket avspeglar sig även i fritextsvaren.

”Jämställdhetsplan, mätning och uppföljning”

”Ledningen har genomfört jämställdhetsutbildning. Tanken genomsyrar allt vi gör, och målet är alltid en 50/50 fördelning mellan kvinnor och män i det vi gör.”

Däremot var det bara enstaka respondenter som beskrev att deras verksamheter hade insatser för kvinnor inom IT, IT-branschen och/eller fler kvinnor inom kluster i Skåne. Vi kan från fritextsvaren utläsa att en riktad insats handlat om ett projekt inom ramen för programmet främja kvinnors företagande, som syftade till att öka kunskaperna om sociala medier i kvinnoledda företag. Av svaren kan vi också utläsa att de flesta som angett att de *deltar i nätverk och/eller internationellt samarbete som har fokus på jämställd IT* snarare deltar i bredare nätverk för genus/jämställdhet.

På frågan *Ser du något intresse eller behov av att utveckla er verksamhet som främjare av entreprenörskap/innovation inom IT och/eller genus/jämställdhet?* varierade svaren. Flera respondenter svarade ja eller nej på frågan medan andra gav något längre svar. Nedan återfinns ett axplock av svaren.

”Svårt att beskriva det, men tanken finns hela tiden i allt vi gör. Vi tror väl mer på att göra än att planera.”

”Låtsas att du lever i en totalt jämställd värld och agera därefter”

”Generellt arbete med jämställdhet behövs samt även vid anslagsfördelning”

”Ja, ett ökat inflöde av kvinnor i entreprenörskap är önskvärt. Att hitta metoder”

”Vi arbetar generellt med att stödja entreprenörskap/innovation och jämställdhet men inte direkt med inriktning IT.”

”Ja kanske genom att erbjuda programmering för enskilda tjejgrupper. Annars jobbar vi lika mellan könen”

”Bekymret är mer att man inom IT vill skydda sig med svårhanterliga begrepp som ITIL, PM3 och tekniska IT-termer. Jag tror att det skulle vara bra ur ett jämställdhetsperspektiv att börja främja ett språk i IT som alla kan förstå och ta till sig.”

Problematiken med IT-språket, som tas upp i det sista svaret ovan, återfinns även i andra fritextssvar i enkäten.

”IT har en historik som manligt fenomen. IT i vården används av en majoritet kvinnor. IT i vården måste vara genusneutral och begriplig för alla oavsett utbildningsnivå och tjänstestatus. Det ligger till grund för oss när vi fokuserar på användarvänlig och begriplig IT.”

Sammanfattningsvis drar vi, utifrån respondenternas svar, slutsatsen att det finns främjare som funderar över insatser med koppling till jämställd IT, men att mer generella insatser för jämställdhet efterfrågas.

3.5 ENSTAKA EU PROJEKT

I figur 7 nedan återfinns en sammanställning av svaren från de åtta respondenterna inom gruppen EU-kontor.

FIGUR 7 SAMMANSTÄLLNING AV SVAR FRÅN EU KONTOR

Frågor	Ja	Nej	Ej svar
Vi har inom ramen för EU programmet haft insatser för jämställdhet inom IT	0	7	1
Vi har finansierat projekt med fokus på jämställdhet inom IT	1	6	1
Vi ser behov av insatser för jämställdhet med koppling till EU 2020	3	2	3
Vi ser behov av insatser för jämställdhet med koppling till Digitala Agendan	1	2	5
Vi ser behov av insatser för jämställdhet med koppling till IT inom strukturfonderna 2014–2020	1	3	4

⁷¹ Se till exempel Lorentz Hjorth & Andersson (2006) *Innovation och Mångfald*. Slutrapport. Region Skåne och Innovation Skåne Kunskapsbron

Resultaten visar att det varit få projekt med fokus på jämställdhet inom IT, som finansierats via EU programmet. Det bekräftar den bild vi redan fått inom resurscentra i Sverige. Det har varit mycket få EU-projekt i Skåne och riket som helhet under programperioden 2000–2006 samt 2007–2013 med fokus på jämställd IT. Trots situationen inom IT-branschen med alarmerande siffror inom hela EU när det gäller till exempel kompetensförsörjning är det bara enstaka respondenter som ser behov av insatser med koppling till strukturfonderna samt den digitala agendan. Däremot ser några behov av insatser för jämställdhet med koppling till EU 2020.

På frågan *Vad ser du för behov av insatser för jämställdhet med koppling till EU 2020?* är dock fritextssvaren knapphändiga, men en respondent betonar vikten av ”kvalitativ jämställdhet och inte bara kvantitativ” det vill säga, att inte bara räkna antalet eller andelen kvinnor och män.

Sammanfattningsvis drar vi, utifrån respondenternas svar, slutsatsen att den nationella nivån behöver tydliggöra hur strukturfonderna kan användas på ett strategiskt sätt för att förbättra Skånes och andra regioners tillväxsförutsättningar utifrån jämställd IT.

3.6 VI HAR INGEN ERFARENHET AV ATT KVINNOR KAN MINDRE IT ÄN MÄN

På den sista frågan till alla grupper av aktörer *Har du någon kommentar i övrigt till IT och jämställdhet/genus som du vill ge till oss som arbetar med Pedagogik för jämställd IT i Skåne?* svarade 23 respondenter. Här beskriver några att de uppfattat att enkäten varit för fokuserad på just IT och efterfrågar mer generellt stöd inom genus/jämställdhet. Flera lyfter dock fram jämställd IT som en viktig fråga och några efterfrågar (igen) fortbildningskurser för personal samt konsultstöd. Här framkommer även att det finns populära konsulter inom jämställd-

hetsområdet i Skåne, som aktörerna vill samarbeta med. Några vill ha besök av Pedagogik för jämställd IT och uppmuntrar resurscentras arbete.

”Tröttna inte! Arbeta oförtröttligt med frågan trots att vissa mottagare kommer att känna sig hotade eller hopade på. Frågan är så viktig!”

Respondenten vittnar också om något som går att finna i andra svar i enkäten. Att IT uppfattas som en verksamhet som inte är inkluderad i den övriga organisationen. De beslut som fattas gällande IT sker inte alltid i samverkan med berörda och kulturen samt språket känns svårt och otillgängligt. En respondent skriver som följer:

”IT-kulturen måste förändras och integreras i regionens övriga verksamheter. Rent pedagogiskt så måste de som arbetar med IT få lov att komma ut och vara med i övriga regionens verksamhet. I dag är de isolerade.”

Samverkan mellan olika aktörer (mellan skilda typer av utbildare och mellan utbildare och näringslivet) understryker några som ett önskat arbetssätt och som ett gott exempel. Andra efterlyser tillgång till befintliga nätverk för flickor/kvinnor för att kunna nå ut med sina utbildningar och insatser. Det handlar om att börja i skolan, enligt en respondent.

”Börja i skolan vad gäller yrkes- och utbildningsval. I vår omgivning går utvecklingen fort på brukar-sidan i detta avseende”

En annan respondent lyfter fram att kvinnor kan lika mycket som män.

”Vi har ingen erfarenhet av att kvinnor kan mindre IT än män”

Föreställningen om att kvinnor skulle ha mindre kunskap om IT än män är utbredd. Som Teknikdelegationen⁷² fann har tidigare insatser riktat in sig på att kvinnor ska tänka ”rätt” om IT, det vill säga att det finns en tydlig gräns vad teknik och IT är och inte är. Flera av svaren på webbenkäten associerar till att dessa föreställningar är ett hinder för fler kvinnor inom IT.

72 SOU 2010:28 Vändpunkt Sverige – ett ökat intresse för matematik, naturvetenskap, teknik och IKT. Betänkande av Teknikdelegationen. Stockholm: Statens Offentliga Utredningar

4. DE SOM ÄR MER GENUSMEDVETNA VILL LÄRA MER

Webbenkäten skickades ut till ett urval av aktörer i Skåne och det går därför inte att dra alltför långtgående slutsatser. Enkätens syfte var också i första hand att identifiera goda exempel samt utvecklingsbehov. Dock kan vi med ledning av efterforskningar via Internet, Winnet Sveriges aktiviteter och tidigare rapporter från både Tillväxtanalys⁷³ samt Nutek/Tillväxtverket⁷⁴ konstatera att det är få riktade insatser för jämställd IT i Skåne. Resultaten från webbenkäten har bekräftat bilden av att IT och genus inte är på agendan på samma sätt som i Stockholmsregionen. Den bekräftar även bilden av att de europeiska strukturfonderna inte använts i någon större omfattning för att öka jämställdheten inom IT. I det här sammanhanget är det dock viktigt att poängtera att enskilda IT-företag kan ha sökt EU-medel för kompetensutvecklingsinsatser inom jämställdhet.

Viljan att agera finns dock hos flera respondenter, men ibland saknas kunskaper och/eller resurser (tid, finansiering eller tillgång till relevanta aktörer inom IT och genus.). Några aktörer genomför olika typer av satsningar för att få fler kvinnor till olika IT-utbildningar. Av fritextsvaren går att utläsa ett stort engagemang för jämställd IT hos flera av respondenterna. IT och jämställdhet är inte främmande för enkätens målgrupper och det finns en nyfikenhet hos aktörerna.

Det finns även en gruppering aktörer som har mycket goda förutsättningar att arbeta med jämställd IT genom att de har tillgång till genuskompetens och genuspedagoger i verksamheten. Av enkätsvaren framgår att de aktörer som är mer genusmedvetna också är de som är mest intresserade av att lära mer. Det är knappast ett förvånande resultat utan överensstämmer med erfarenheter från decennier av insatser inom jämställdhetsområdet.⁷⁵

Samtidigt kan vi konstatera att det var många som valde att avsluta enkäten och inte fullfölja den. Dessutom var det flera som fick enkäten, men valde att inte svara eftersom de inte kände att området berörde deras verksamhet. Det fanns även dem som valde att svara, men betonade att enkäten varit för fokuserad på IT och som vi tolkar svaren var frågorna i enkäten svåra att tillämpa på den egna verksamheten. En del respondenter svarade uttryckligen att de faktiskt inte tänkt på att fältet IT och genus påverkar den egna verksamheten.

Vi uppfattar att det finns bristande kunskap om såväl IT som genus/jämställdhet hos vissa aktörer eftersom dessa områden betraktas som ”särskilda områden” istället för något som i hög utsträckning påverkar alla verksamheter. I fritextsvaren ser vi också att det finns skillnader mellan de respondenter som uppfattar dessa områden som ”generiska kompetenser” och de som har ett annat perspektiv.

Resultaten visar också att framförallt gruppen företags- och innovationsfrämjare efterlyste mer generella jämställdhetsinsatser. Flera respondenter uttryckte att arbetet med jämställdhet måste bli konkret för verksamheten och inte något som bara finns på pappret. Generella satsningar på jämställdhet ger också på sikt bättre förutsättningar för jämställd IT. Samtidigt fanns både främjare och utbildare som tydligt uttryckte att jämställdhet inte var en prioriterad fråga för dem.

Resultaten från webbenkäten stämmer överens med en del av de resultat som presenteras i rapporten från Tillväxtanalys⁷⁶. Av de 16 lärosäten som kontaktades för intervjuer i samband med att myndigheten följde upp handlingsplanen från KTH (se avsnitt Tidigare satsningar för fler kvinnor inom IT, sid 6) var det endast ett lärosäte som genomfört ”*traineeprogram för kvinnor i samarbete med IT-branschen*.”

73 Tillväxtanalys (2012) *Uppföljning av handlingsplanen Jämställd IT-utveckling för ökad tillväxt*. Östersund: Tillväxtanalys Working paper/PM 2012:05

74 Nutek (2009) *Kvinnors delaktighet på IT- och telekomområdet – övergripande kartläggning av initiativ som främjar kvinnors delaktighet på IT- och telekomområdet*. Stockholm: Nutek Mars 2009.

75 Se till exempel Danilda & Granat Thorslund, eds (2011) *Innovation & Gender*. VINNOVA, Tillväxtverket och Innovasjon Norge. Tillväxtverket. Info 0229

76 Tillväxtanalys (2012) *Uppföljning av handlingsplanen Jämställd IT-utveckling för ökad tillväxt*. Working paper/PM 2012:05

77 Sid. 38. Ibid.

Motiveringar till varför traineeprogram inte genomförs, som framkommer i rapporten från Tillväxtanalys, är att insatsen inte är kopplad till jämställdhet, att företagen inte är intresserade och/eller att det är företagens ansvar.⁷⁷

I rapporten från Tillväxtanalys framkom också att endast hälften av lärosätena (8 av 16) erbjöd utbildning i genusperspektiv för lärare, programansvariga och forskarhandledare. En respondent från ett lärosäte i Skåne angav i webbenkäten att det fanns kurser för lärare/programansvariga och forskningshandledare inom IT som tar upp genusperspektiv. Detta är anmärkningsvärt låga siffror mot bakgrund av att detta samt samverkan med näringslivet är strategiska insatser både på kort och på lång sikt.

Samtidigt kan vi konstatera att det vid lärosätena finns både ett engagemang och en gedigen kunskapsbas. Det finns genusforskare inom till exempel arbetsvetenskap och sociologi med kunskaper inom fältet samt flera forskare som är intresserade av nätverk med koppling till genus och IT. Ledande företrädare för Lunds universitet har varit aktiva för att lyfta fram problemen med att det är få kvinnor på teknikutbildningar.

Avslutningsvis är vår bedömning att det finns en kritisk massa av aktörer i Skåne som är intresserade av samverkan och att ta del av kunskaper från forskning samt praktik för hur framgångsrika strategier kan utformas för en minskad segering inom IT-området.

⁷⁷ Sid. 38. Ibid.

REFERENSER

- Annika Olofsdotter Bergström (2009) *Befria datorhjältinnorna från pojkrummet – en projektledares erfarenheter tolkad genom interaktiv metod och teori*. Luleå: Luleå tekniska universitet.
- Antonsson (2008) *Kartläggning av ett halvt sekels jämställdhetsinsatser i Sverige*. Stockholm: VINNOVA rapport VR 2008:07
- Augustsson & Sandberg (2006) *Varför finns det fler kvinnor på bankens Internetavdelning än hos Internetkonsulterna?* I Gunnarsson et al (red.) *Kors & Tvärs: intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv*. Stockholm: Normal förlag
- Axelsson, Dannetun, Gudmundson, Rahm Hallberg, Sandvik Wiklund, ordförande Delegationen för jämställdhet i högskolan & Sterte (2010) *Släpp in kvinnorna i teknikreservaten* (Elektronisk) Stockholm: Ny Teknik. Tillgänglig www.nyteknik.se/asikter/debatt/article746008.ece 2012-06-01
- Danilda & Granat Thorslund, eds (2011) *Innovation & Gender*. VINNOVA, Tillväxtverket och Innovasjon Norge. Tillväxtverket. Info 0229
- European Commission (2009) *Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU*. European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE). Luxembourg: Publicir-kations Office of the European Union
- European Commission (2009) *Code of Best Practices for Women and ICT*. Brussels: European Commission. Information Society and Media.
- Europeiska Kommissionen (2010) *Strategi för jämställdhet 2010–2015*. Bryssel den 21.9.2010 KOM(2010) 491 slutlig
- Europeiska Kommissionen (2010) *Europa 2020 En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla*. Bryssel den 3.3.2010 KOM(2010) 2020 slutlig
- Goodman, Booth & Kirkup, eds. (2010) *Gender issues in learning and working with information technology: social constructs and cultural contexts*: IGI Global
- Hultén (2003) *Aktörsperspektiv på IT*: Stockholm: IT-kommissionen: Rapport 68.
- Högskolan på Gotland (2007) *Högskolan på Gotland Årsredovisning*. Visby: Högskolan på Gotland
- KTH (2006) *Jämställd IT-utveckling för ökad tillväxt. Handlingsplan för att främja jämställdheten inom IT-området med fokus på näringslivet*. Stockholm: Kungliga Tekniska Högskolan
- KTH (2006) *Jämställd IT-utveckling för ökad tillväxt. Handlingsplan för att främja jämställdheten inom IT-området med fokus på akademien*. Stockholm: Kungliga Tekniska Högskolan
- Lorentz Hjorth & Andersson (2006) *Innovation och Mångfald*. Slutrapport. Region Skåne och Innovation Skåne Kunskapsbron
- Nutek (2009) *Kvinnors delaktighet på IT- och telekomområdet – övergripande kartläggning av initiativ som främjar kvinnors delaktighet på IT- och telekomområdet*. Stockholm: Nutek mars 2009.
- Näringsdepartementet (2011) *Uppdrag att främja initiativ att ta fram regionala och lokala digitala agendor*. N2011/7515/ITP
- Regeringens proposition 2004/05:175 *Från IT-politik för samhället till politik för IT-samhället*
- Regeringskansliet (2011) *It i människans tjänst – en digital agenda för Sverige*. Stockholm: Näringsdepartementet N2011.12
- Regeringskansliet (2012) Dir. 2012:61. *Kommittédirektiv Digitaliseringskommissionen – en kommission för den digitala agendan*. Beslut vid regeringssammanträde den 7 juni 2012
- Regionplanekontoret (2010) *Män och kvinnor i utbildning och arbete*. Stockholm: Stockholms läns landsting. Regionplanekontoret Rapport 6:2010.
- Region Skåne (2005) *Ökad tillväxt med jämställd styrelse Kartläggning av könsfördelningen hos skånska kluster- och innovationsfrämjande aktörer*. Malmö: Region Skåne och länsstyrelsen i Skåne. Rapport 2005:1
- Region Skåne (2012) *Skåne på väg mot en digital agenda* (Elektronisk) Malmö: Region Skåne <http://www.skane.se/sv/Nyheter/Omvarld/Skane-pa-vag-mot-en-digital-agenda/> Tillgänglig 2012-06-01
- SCB (2012) *Antal behöriga förstahandssökande och antagna till program och kurser per universitet/högskola, höstterminerna 1998–2011*. Korrigerad 2011-11-23 (Elektronisk) Örebro: Statistiska centralbyrån http://www.scb.se/Pages/ProductTables____74444.aspx Tillgänglig 2012-06-01
- Skånes Livsmedelsakademi (2012) *Jämställdhet utvecklar Skånes livsmedelsnäring* (Elektronisk) <http://www.webforum.com/livsmedelsakademin/web/page.aspx?sid=1140> Tillgänglig 2012-06-01

- SOU 2000:58 *Jämställdhet och IT*. Stockholm: Fritzes. Statens Offentliga Utredningar
- SOU 2001:44 *Jämställdhet. – transporter och IT*. Slutbetänkande från Jämit – Jämställdhetsrådet för transporter och IT: Stockholm: Fritzes Statens Offentliga Utredningar;
- SOU 2010:28 *Vändpunkt Sverige – ett ökat intresse för matematik, naturvetenskap, teknik och IKT*. Betänkande av Teknikdelegationen. Stockholm: Fritzes Statens Offentliga Utredningar
- SOU 2010:99 *Flickor, pojkar, individer – om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan. Slutbetänkande av Delegationen för jämställdhet i skolan*. Fritzes Statens Offentliga Utredningar
- SOU 2011:1 *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien. Betänkande av Delegationen för jämställdhet i högskolan*. Stockholm.; Fritzes. Statens Offentliga Utredningar.
- Tillväxtanalys (2012) *Uppföljning av handlingsplanen Jämställd IT-utveckling för ökad tillväxt*. Östersund: Tillväxtanalys Working paper/PM 2012:05
- Tillväxtverket (2011) *Resurscentra för kvinnor 2011–2012. Riktlinjer*. Stockholm: Tillväxtverket.
- Tillväxtverket (2011) *Jämställd IT – för ökad tillväxt*. Rapport från Tillväxtverkets Nationella konferens 8 december 2010. Stockholm: Tillväxtverket Rapport 0080.
- Westberg-Wohlgemuth, Hanna (1996) *Kvinnor och män märks. Könsmärkning av arbete – en dold lärandeprocess*. Solna: Arbetslivsinstitutet
- Winnet 8 (2011) *WOMEN'S RESOURCE CENTRES INNOVATION & PRACTICES for Smart, Inclusive and Sustainable Growth*. Edinburgh: Winnet 8
- Womentor (2012) *Om Womentor* (Elektronisk) Stockholm: Womentor www.womentor.se/subpage/om-womentor Tillgänglig 2012-06-01
- World Economic Forum (2010) *The Corporate Gender Gap Report 2010*. Geneva: World Economic Forum
- Østergaard et al (2008) *Does Employee Diversity Lead to Innovation?* Aalborg Oe: DRUID – Danish Research Unit for Industrial Dynamics.

BILAGA I

LÄROSÄTE

Högskolan i Kristianstad
Malmö Högskola
Lunds universitet

FOLKHÖGSKOLA

Fridhems folkhögskola
Furuboda folkhögskola
Glokala folkhögskolan i Malmö
Munka folkhögskola
Skurups folkhögskola
Östra Greve folkhögskola
Albins folkhögskola
Eslövs folkhögskola
Folkhögskolan Hvilan
Glimåkra folkhögskola
Hyllie Park folkhögskola
Kvarnby folkhögskola
Malmö folkhögskola
S:ta Maria folkhögskola
Sundsgårdens folkhögskola
Önnestads folkhögskola
Österlens folkhögskola

BILDNINGS- FÖRBUND

ABF Skåne NO
Bilda
Folkuniversitetet
Medborgarskolan
Sensus
Studieförbundet
Ibn Rushd
Studieförbundet Vuxen-
skolan

GYMNASIUM

Ekbackeskolan gymnasium
IT-Gymnasiet Kristianstad
John Bauergymnasiet Hässleholm
Riksgymnasiet för ungdomar med rörelsehinder, Kristianstad
Österänggymnasiet
Artur Lundkvists utbildningscentrum gymnasieutbildning
Christian 4:s Gymnasium
Framtidsgymnasiet Kristianstad
Frostagymnasiet
Hässleholms Tekniska skola
Hörby Yrkesgymnasium
Jacobsskolan
Karolinaskolan
Kristianstads Praktiska Gymn.
Lejonskolan gy
Lejonskolan gy-sär
Linnéaskolan
Ljud & Bildskolan Kristianstad
Milnergymnasiet
Naturbruksgymnasiet Osby
Norrängsskolan
Perstorp Gymnasium
Plusgymnasiet Kristianstad
Plusgymnasiet Hässleholm
Söderportgymnasiet
Wendesgymnasiet
Önnestadsgymnasiet
Linnéskolan

YRKES- HÖGSKOLA

Yrkeshögskolan Syd
Önnestadsgymnasiet
Österänggymnasiet
Kristianstad kommun, Vuxenutbildningen
Wendesgymnasiet
Folkuniversitetet Lund
YH International
Glimåkra folkhögskola
EC Utbildning
Malmös Yrkeshögskola
NTI
Pulshögskolan
The Game Assembly

LÄRCENTRA

Bromölla
Hässleholm
Hörby
Kristianstad
Perstorp
Osby
Östra Göinge

TEKNIKCOLLEGE SKÅNE

Kommunförbundet
Metall
Teknikföretagen
Mitt i Skåne
Söderslätt
Västra Skåne
Region Skåne

FÖRETAGS- FRÄMJARE

ALMI
Connect
Coompanion
EEN
Exportrådet
Futurum
Företagarna Region Syd
HKR Holding
LRF
Länsstyrelsen
Nyföretagarcentrum

NÄRINGS- LIVS- KONTOR

Bromölla
Hässleholm
Kristianstad
Osby
Perstorp
Östra Göinge
Hörby
Region Skåne
Rampen
Krinova
UF
Drivhuset
Selfmade
IUC
MINC

INNOVATIONS- FRÄMJARE

Innovator
ALMI
C4 ideforum
Region Skåne
IK-Syd
Teknopol
Innovationsbron
LUIIS
Venture cup
Venture Lab
Media Evolution
Ideon innovation
Ideon

EU

ERUF, Skåne (Tillväxtverket)
ERUF, Öresund
ERUF Interreg
ESF, Skåne
Region Skåne
Leader, Skåne

BILAGA 2

FRÅGOR

UTBILDNINGSANORDNARE AKADEMIN

1. Vi har forskning inom fältet IT och genus ja nej
2. Vi har program och/eller kurser inom fältet IT och genus ja nej
3. Vi har insatser för att fler kvinnor skall söka till/fullfölja IT utbildningar ja nej
4. Vi har strategier för att fler kvinnor skall forska inom IT ja nej
5. Vi har kurser för lärare/programansvariga och forskningshandledare inom IT som tar upp genusperspektiv ja nej
6. Vi samverkar med IT branschen för fler kvinnor inom IT ja nej
7. Vi deltar i nätverk och/eller internationellt samarbete som har fokus på IT och genus ja nej

UTBILDNINGSANORDNARE ÖVRIGA

1. Vi erbjuder IT kurser ja nej
2. Vi har kurser inom området genus/jämställdhet ja nej
3. Vi har genuspedagoger i vår verksamhet ja nej
4. Vi har kurser som tar upp IT och genus/jämställdhet ja nej
5. Vi har insatser för att fler kvinnor skall söka kurser inom IT ja nej
6. Vi har IT kurser speciellt för kvinnor ja nej
7. Vi deltar i nätverk som har fokus på IT och jämställdhet/ genus ja nej

Om, nej beskriv intresse och behov av att utveckla verksamheten inom IT och/eller genus/jämställdhet

FÖRETAGS- OCH INNOVATIONSFRÄMJARE

1. Vi har riktade insatser för kvinnor (innovatörer/företagare/entreprenörer) i vår verksamhet ja nej
2. Vi har insatser för fler kvinnor inom kluster i Skåne ja nej
3. Vi har jämställdhetsinsatser i vår verksamhet (internt/externt) ja nej
4. Vi har genus/jämställdhetsutbildning för rådgivare/annan personal ja nej
5. Vi har riktade insatser för kvinnor inom IT ja nej
6. Vi har jämställdhetsinsatser som vänder sig till IT sektorn ja nej
7. Vi deltar i nätverk och/eller internationellt samarbete som har fokus på jämställd IT ja nej

Om, nej beskriv intresse och behov av att utveckla verksamheten inom IT och/eller genus/jämställdhet

EU KONTOR OCH KOMMITTÉERNA

1. Vi har inom ramen för EU programmet haft insatser för jämställdhet inom IT ja nej
 2. Vi har finansierat projekt med fokus på jämställdhet inom IT ja nej
 3. Vi ser behov av insatser för jämställdhet med koppling till EU 2020 ja nej
- ja nej
4. Vi ser behov av insatser för jämställdhet med koppling till Digitala Agendan ja nej
 5. Vi ser behov av insatser för jämställdhet med koppling till IT inom strukturfonderna 2014-2020 ja nej

SAMTLIGA RESPONDENTER

Har du någon kommentar i övrigt till IT och jämställdhet/genus som du vill ge till oss som arbetar med Pedagogik för jämställd IT i Skåne?

BILAGA 3

FÖLJEBREV

Winnet Kristianstad – resurscentrum för kvinnor – har beviljats medel från Tillväxtverket (www.tillvaxtverket.se) för satsningen Pedagogik för jämställd IT i Skåne. En del av uppdraget innebär att kartlägga insatser i Skåne som syftar till att

- öka antalet kvinnor som söker IT utbildningar,
- öka antalet kvinnor som är forskare, företagare och/eller anställda inom IT sektorn
- öka jämställdheten inom IT sektorn.

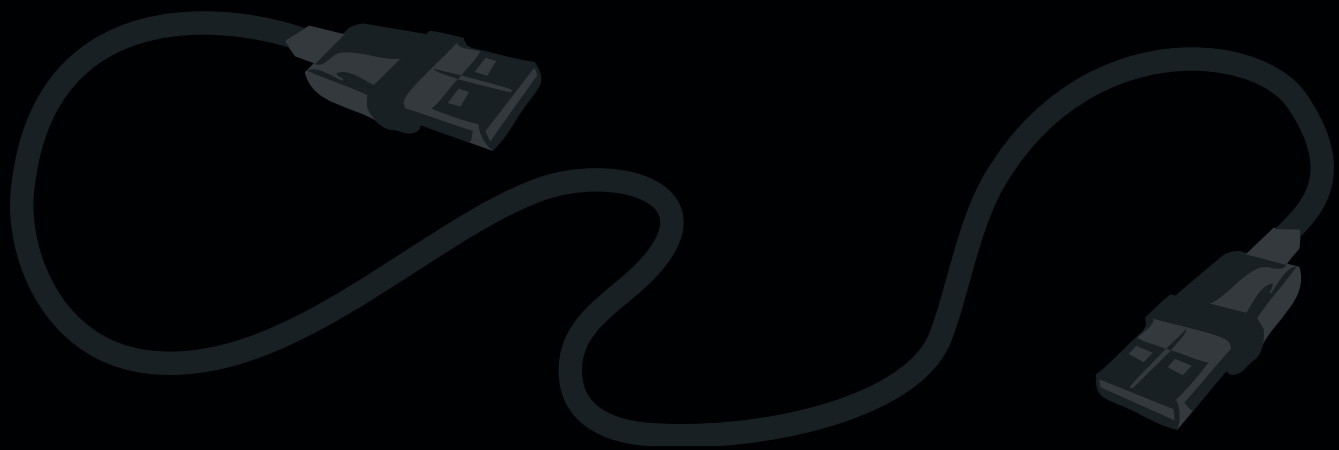
Pedagogik för jämställd IT skall lyfta fram och sprida kunskap om goda exempel i Skåne samt förmedla kunskap till aktörer som vill utveckla sina verksamheter.

Vi har valt att gå ut med en enkät till ledande företrädare för organisationer inom utbildning, forskning, företags- och innovationsfrämjande och olika EU program för att samla in data över insatser som redan genomförs i Skåne samt utvecklingsbehov. Vi hoppas att du, eller en medarbetare, har möjlighet att besvara en kort webbaserad enkät (tar cirka 5–10 minuter) som ett led i vår datainsamling.

Du kommer till enkäten genom att klicka på länken:

#dialoglink#

Tack för din medverkan!



ISBN 978-91-980824-1-8

WINNET
KRISTIANSTAD

**TILLVÄXT
VERKET**

WINNET
SVERIGE