

# VAD KRÄVS FÖR ATT NÅ RESULTAT?

Fallstudie av tre myndigheters och lärosätens arbete  
med jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsmyndigheten publicerar flera olika typer av rapporter. Underlagsrapporter från externa forskare eller aktörer som fungerar som ett kunskapsunderlag är en typ av rapport.

**Jämställdhetsmyndigheten**

Göteborg, april 2026

Underlagsrapport 2026:4

Dnr: 26/00139

**Har du frågor om denna publikation, kontakta:**

Beatrice Löfström Bondestam

Telefon 031-392 91 04

Johanna Sjons

Telefon 031-392 90 22

# INNEHÅLL

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>4</b>
<b>Inledning</b> .....	<b>5</b>
Syfte och frågeställningar .....	5
Frågeställningar: .....	5
Urval .....	6
Tillvägagångssätt .....	6
Verksamhetslogik som analysram .....	7
<b>Myndigheternas och lärosätenas arbete och resultat</b> .....	<b>8</b>
Kronofogdemyndigheten har uppmärksammat ekonomiskt våld .....	8
Försäkringskassan främjar jämställda uttag och arbetar för att upptäcka och motverka våld ..	11
Energimyndigheten arbetar med jämställdhet för en hållbar energiomställning .....	14
Malmö universitet integrerar maktkritiska perspektiv i polisutbildningen .....	18
Umeå Universitet kopplar samman jämställdhet, lika villkor och arbetsmiljö .....	22
Mittuniversitetet arbetar långsiktigt för att utveckla utbildningens kvalitet .....	27
<b>Analys och slutsatser</b> .....	<b>32</b>
Vad har varit drivande för att myndigheter och lärosäten ska nå resultat? .....	32
Vad behövs framåt? .....	33
<b>Referenslista</b> .....	<b>35</b>

# SAMMANFATTNING

Som en del i redovisningen av JiM-programmet och JiHU-uppdragen har Jämställdhetsmyndigheten genomfört en fallstudie. Genom dokumentstudier och intervjuer har vi studerat tre myndigheter och tre lärosäten som har nått intressanta eller långtgående resultat under perioden.

Syftet är att ge en fördjupad bild av deras arbete, identifiera vad som har varit drivande för att nå resultat och effekter samt att dra slutsatser om vad som krävs för att lärosäten och myndigheter även fortsättningsvis ska bidra till de jämställdhetspolitiska målen.

Alla myndigheter och lärosäten når resultat och kan visa på eller göra antaganden om effekter. Vi kan identifiera ett antal faktorer som varit drivande för alla eller flera av myndigheterna och lärosätena ska nå resultat:

- Att de ser att de kan göra skillnad för jämställdhet, som att underlätta för våldsutsatta personer som möter myndigheten. Gedigna problemanalyser eller externa granskningar har lett till denna kunskap och insikt.
- Att de arbetar med en bred ansats, exempelvis har integrerat jämställdhet i hela uppföljningen av verksamheten, i kombination med att de arbetar fokuserat inom de områden där de ser att de har störst möjlighet att bidra till jämställdhet.
- Att de har en övergripande styrning genom tydliga uppdrag eller en ledning som tydligt prioriterar frågorna, i kombination med konkret styrning som påverkar deras faktiska handlande och utförandet av verksamhetens processer.
- Att de skapat utrymme för lärande och reflektion vilket är en förutsättning för ett arbete som utmanar normer och strukturer.
- Att de avsatt resurser för samordning med strategisk placering, långsiktighet och kontinuitet.

Tre faktorer framstår som särskilt viktiga för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering:

- Jämställdhetsarbete tar tid och kräver uthållighet. Jämställdhetsmålen har benämnts ”evighetsmål”, och arbetet behöver bedrivas kontinuerligt på samma sätt som exempelvis kvalitetsarbete.
- Intern och extern styrning och uppföljning, med tydligt ansvar, ändamålsenlig organisering och tillräckliga resurser, där jämställdhet förs in i uppföljning och analys av verksamheten som leder till lärande och prioritering av problemområden.
- I de fall då jämställdhetsintegrering inte är tillräckligt för att förändra ojämställda strukturer kan ett normförändrande arbete bedrivas genom samverkan mellan flera aktörer. Dessutom behövs i vissa fall åtgärder av andra slag som politiska reformer.

# INLEDNING

Jämställdhetsmyndigheten har i uppdrag att slutredovisa JiM-programmet och JiHU-uppdraget den 17 april 2026. Som en del i slutredovisningen har vi gjort en fallstudie där tre lärosätens och tre myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering undersöks närmare.

## Syfte och frågeställningar

Slutredovisningens övergripande syfte är att analysera och bedöma myndigheters och lärosätens resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering under programperioderna för JiM (2020–2025) och JiHU (2021–2025) och måluppfyllelse i relation till de jämställdhetspolitiska målen. Rapporten ska också beskriva och analysera Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att ge stöd avseende jämställdhetsintegrering. Rapporten syftar även till att ge regeringen rekommendationer för fortsatt styrning inom området.

Syftet med fallstudien är att ge en fördjupad bild av vilka resultat, i form av prestationer och effekter som har nåtts hos ett urval av myndigheter och lärosäten samt bidra med en djupare förståelse för vilka förutsättningar<sup>1</sup> som har bidragit till myndigheternas och lärosätenas möjligheter att nå resultat. Fallstudien ska också dra slutsatser om vad som behövs för att myndigheter och lärosäten ska kunna fortsätta bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Fallstudien utgår ifrån nedanstående frågeställningar

### Frågeställningar:

- Vilka resultat har myndigheterna och lärosätena uppnått under programperioderna och vilka effekter har det bidragit till?
- Vad har varit drivande för att myndigheterna respektive lärosätena har nått resultat?
- Vad krävs för att utveckla arbetet framåt?

När vi besvarar frågan om vad som har varit drivande för att nå resultat kommer vi särskilt att titta på myndigheters och lärosätens förutsättningar kopplat till styrning och ledning, organisering och integrering av arbetet i den ordinarie kärnverksamheten.

<sup>1</sup> Förutsättningarna finns beskrivna i Jämställdhetsmyndighetens vägledning för jämställdhetsintegrering, <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/jamstalldhetsintegrering/vagledning-for-jamstalldhetsintegrering/>

# METOD

Fallstudie som metod används för att granska ett specifikt fenomen eller ämne på djupet. Syftet är att främst få djupare förståelse snarare än att hitta generella mönster. Denna metod passar bra för slutredovisningen av JiM och JiHU då den gör det möjligt för oss att upptäcka och lyfta fram konkreta exempel på hur utvalda myndigheters och lärosäten har arbetat med jämställdhetsintegrering, samt vilka faktorer som påverkat deras möjligheter att lyckas. Genom fallstudien möjliggörs en fördjupad förståelse för resultatet av myndigheternas och lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering samt framgångsfaktorer och utmaningar i arbetet.<sup>2</sup>

## Urval

Vi har valt ut tre myndigheter och tre lärosäten som vi bedömt har nått långtgående eller särskilt intressanta resultat. De myndigheter som har valts ut är Kronofogdemyndigheten, Försäkringskassan och Energimyndigheten, och de lärosäten som valts ut är Malmö Universitet, Umeå Universitet och Mittuniversitetet. Urvalet har också gjorts med tanke på att få en bredd av exempel, med olika typer av problemområden, utgångspunkter och angreppssätt i arbetet med jämställdhetsintegrering. Geografisk spridning har också varit en faktor samt genom att välja myndigheter som har individer respektive andra aktörer som främsta målgrupp.

## Tillvägagångssätt

Fallstudien bygger på dokumentstudier och intervjuer med myndigheterna och lärosätena. Underlag utgörs främst av Jämställdhetsmyndighetens tidigare delredovisningar av JiM-programmet och JiHU-uppdragen, underlag om jämställdhetsintegreringsarbete som myndigheterna och lärosätena delat med sig av, myndigheternas och lärosätenas årsredovisningar för 2025 samt myndigheternas och lärosätenas återrapporteringar av jämställdhetsintegreringsuppdragen.

Dokumentstudierna gav en samlad bild över arbetet och var vägledande för vilka frågor och fokusområden som vi fördjupade genom intervjuerna. Intervjuerna hölls digitalt i grupp för respektive myndighet och lärosäte. En samordnande funktion deltog från varje myndighet och lärosäte. Dessutom deltog funktioner som arbetade med analys, kvalitetsutveckling och ledning. Vid ett lärosäte deltog ansvariga lärare tillika forskare och vid en myndighet genomfördes ytterligare en intervju med en handläggare för att få en bild av hur arbetet omsattes i praktiken. Genom intervjuerna kunde vi få en fördjupad förståelse för deras förutsättningar och resultat av jämställdhetsintegrering.

<sup>2</sup> Denscombe (2021)

## **Verksamhetslogik som analysram**

I vår analys och bedömning av myndigheternas och lärosätenas resultat utgår vi ifrån Statskontoret (tidigare Ekonomistyrningsverkets) verksamhetslogik. Verksamhetslogik beskriver hur olika händelser och skeden förmodas hänga samman, från mål och resurser till verksamhet och från verksamhet till prestationer och effekter. I en verksamhetslogik uttrycks också vilka antaganden som ligger till grund för att bedöma att det ena leder till det andra.

Verksamhetslogik fokuserar särskilt på de tänkta effekterna av verksamhetens prestationer, det vill säga de yttre resultaten av exempelvis myndighetens åtgärder, beslut och leveranser. Med resultat menas prestationer, effekter och utfall. Resultat är vad som har kommit ut från verksamheten (prestationerna) och vad det kan ha bidragit till (effekterna)<sup>3</sup>. Med hjälp av det valda teoretiska ramverket kommer myndigheternas och lärosätenas förutsättningar, prestationer och effekter analyseras och tolkas.

<sup>3</sup> Se Jämställdhetsmyndigheten 2026:4 Jämställdhetsmyndighetens slutredovisning av jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) och jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU)

# MYNDIGHETERNAS OCH LÄROSÄTENAS ARBETE OCH RESULTAT

I kapitlet presenteras myndigheters och lärosätens arbete med jämställdhetsintegrering, vilka resultat de uppnått och vilka förutsättningar som bidragit till att de kunnat uppnå resultat.

## **Kronofogdemyndigheten har uppmärksammat ekonomiskt våld**

Kronofogdemyndigheten har haft JiM-uppdrag sedan 2016. Myndigheten lade grunden för sitt arbete genom en dialogprocess med medarbetare med stor kännedom om verksamheten varigenom jämställdhetsproblem, särskilt kopplat till våld och ekonomiskt våld, identifierades. Utgångspunkt togs i målgruppens behov, och de konkreta situationer som kan uppstå i mötet mellan myndigheten och dess kunder. De såg att personer som Kronofogdemyndigheten kommer i kontakt med kan ha varit utsatta för ekonomiskt våld, vilket exempelvis kan innebära att en partner tar kontroll över den egna ekonomin, kontrollerar hur pengar får användas, hindrar sin partner från att arbeta eller skuldsätter partnern utan att den har vetskap om detta. Det växte fram en insikt om att myndigheten kunde göra skillnad, och omvänt – om kompetensen saknades fanns en risk att bidra till att förvärra problemen.

Kronofogdemyndigheten såg att de kunde stärka sitt arbete mot ekonomiskt våld och därigenom bidra till delmålet att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. I sin inriktning för jämställdhetsintegrering hade de följande målsättningar för sitt arbete:

- Den våldsutsatta personen ska få stöd från relevanta aktörer genom att medarbetare på Kronofogden vet hur man ska agera.
- Våldsutsatta ska få bättre stöd och minskad risk för överskuldsättning genom att medarbetare som möter våldsutsatta har bättre kännedom om vad Kronofogden kan göra för att underlätta för dem.
- Underlätta för överskuldsatta kvinnor att lämna en våldsam relation genom att anpassa förbehållsbeloppet vid löneutmätning.
- Minska de negativa konsekvenserna av ekonomiskt våld genom att ta fram en metod för stöd och vägledning till personer som är utsatta för ekonomiskt våld och som kommit i kontakt med Kronofogden.<sup>4</sup>

## **Vägledning och stöd vid misstanke om våld**

Som en del i arbetet har Kronofogdemyndigheten utarbetat handledningen *Våld i nära relation – ekonomiskt våld*<sup>5</sup> som ger anställda vägledning och stöd i hur de ska agera vid misstanke om våld i nära relationer och ekonomiskt våld. Handledningen är framtagen i samverkan med flera av verksamhetens delar och beskrivs som ett

<sup>4</sup> Kronofogdemyndigheten (2021)

<sup>5</sup> Kronofogdemyndigheten (2022)

viktigt verktyg för att upptäcka våld och ge stöd till hur medarbetare kan identifiera våld, och agera och dokumentera då de kommer i kontakt med våldsutsatta. Den innehåller också en del om barn som upplever våld. Det saknas uppföljning av i vilken utsträckning handledningen används men den har implementerats på samtliga enheter inom myndigheten.

Under programperioden har också kunskapshöjande insatser genomförts, i form av föreläsning om ekonomiskt våld och genom att ekonomiskt våld ingår i en obligatorisk internutbildning. Dialoger har förts i alla arbetsgrupper med medarbetare som möter kunder kring handledningen och hur den ska användas. Det finns också möjlighet att ta upp komplexa ärenden där personer utsatts för ekonomiskt våld med handledare vid de veckovisa ärendehanteringmötena på myndigheten.

### **Våldsutsatthet beaktas i handläggning**

Ett resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering är att de olika avdelningarna på myndigheten beaktar erfarenheter av ekonomiskt våld i bedömningar av ärenden i en större utsträckning. I bedömning av om skuldsanering är aktuellt tas det hänsyn till hur personens skuld har uppkommit. Om ekonomiskt våld har bidragit kan skulden ha uppkommit utanför personens kontroll och då kan det vara ett skäl som påverkar bedömningen av om det är skäligt att bevilja skuldsanering.<sup>6</sup> Det finns ingen statistik på omfattningen av våldsutsatthet bland dem som myndigheten möter men det förekommer. En uppskattning från en handläggare som intervjuats i fallstudien är att frågan aktualiseras i cirka en till tre av tio av handläggarens ärenden som rör skuldsanering. En avsevärd del av de som varit utsatta för ekonomiskt våld är enligt handläggaren kvinnor.<sup>7</sup>

Ett annat exempel på hur erfarenheter av ekonomiskt våld beaktas vid bedömning av ärenden gäller anstånd med löneutmätning. Här har Kronofogdemyndigheten justerat riktlinjer som gör det möjligt att ta hänsyn till kostnader som uppstår för en skuldsatt person som lever i en våldsamt relation. Av riktlinjerna framgår att löneutmätning kan pausas när kostnader uppstår till följd av att en våldsutsatt person brådskande behöver lämna sitt hem och då drabbas av kostnader för nödvändig egendom som kläder eller möbler.<sup>8</sup>

### **Ökat kunskapen om ekonomiskt våld**

Myndigheten har arbetat med att öka kunskapen om ekonomiskt våld, bland yrkesverksamma som möter personer som är utsatta för ekonomiskt våld, och bland våldsutsatta själva. Myndigheten har informerat om ekonomiskt våld på sin externa webbplats. De har samverkat med kvinnojourer för att dela kunskap och erfarenheter om ekonomiskt våld, information som kvinnojourerna kan förmedla vidare till stödsökande. Kronofogdemyndigheten har också spridit kunskap till andra

<sup>6</sup> Intervju med handläggare

<sup>7</sup> Intervju med handläggare

<sup>8</sup> Kronofogdemyndigheten (2021)

myndigheter, exempelvis genom en gemensamt anordnad konferens om kvinnofrid, en samverkansdag om ekonomiskt våld och genom att delta i nätverk kopplade till frågor om kvinnofrid och mäns våld mot kvinnor.

Jämställdhetsperspektivet har också stärkts i myndighetens analyser. Sedan 2022 har samtliga av myndighetens kortanalyser inkluderat analyser utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Exempelvis har myndigheten i analyser av förstagångsgäldenärer belyst könsskillnader.

### **Ledning och styrning var en viktig förutsättning**

En viktig förutsättning för att arbetet ska leda till resultat handlar om styrning och ledning. Att uppdraget om jämställdhetsintegrering fanns i myndighetens regleringsbrev uppges ha haft stor betydelse för att arbetet prioriterats och resursatts. En engagerad ledning som har betonat att frågan är viktig och lyft den i olika sammanhang har skapat legitimitet för arbetet internt, och frågan har kunnat prioriteras trots ett högt inflöde av ärenden. Jämställdhet är integrerat i styrprocesser, till exempel följs frågan upp i resultatdialoger var tredje månad<sup>9</sup>. Det finns också exempel på att frågan är integrerad i mer verksamhetsnära styrning åtminstone lokalt. Exempelvis uppger intervjuad handläggare att handledare ställer kontrollfrågor kopplat till att ekonomiskt våld ska beaktas i handläggning av ärenden.<sup>10</sup>

### **Myndighetens arbete gör skillnad för våldsutsatta personer oftast kvinnor**

Kronofogdemyndigheten har i sitt arbete identifierat och tagit utgångspunkt i konkreta problem med tydlig relevans för myndighetens uppdrag, och som har möjlighet att göra skillnad för målgruppen, och låtit det vägleda deras arbete med jämställdhetsintegrering. Arbetet bedöms kunna få konkreta effekter för myndighetens målgrupp.

Kronofogdemyndighetens arbete har resulterat i nya rutiner och riktlinjer för att kunna ta ekonomiskt våld i beaktande i bedömning av ärenden. Genom att våldsutsatthet kan vägas in i handläggningen av ärenden om skuldsanering och löneutmätning kan myndigheten bidra till att underlätta för våldsutsatta kvinnor att lämna en våldsam relation. Att våldsutsatthet vägs in i handläggningen kan också förbättra möjligheterna för den våldsutsatta att bli av med sina skulder genom skuldsanering. Genom nya arbetssätt där medarbetarna kan hänvisa våldsutsatta vidare kan fler våldsutsatta kvinnor få stöd och hjälp. Arbetet har också bidragit till en bättre arbetsmiljö då medarbetare blivit mer trygga i att hantera situationer då de möter våldsutsatta personer.

Kronofogdemyndigheten har också bidragit till att rikta fokus mot ekonomiskt våld och synliggjort det ekonomiska våldet som ett jämställdhetsproblem genom samverkan med andra myndigheter och kvinnojourer. De har bidragit till att öka kunskapen om ekonomiskt våld hos andra som möter våldsutsatta. Myndighetens arbete kan därmed antas bidra till att minska den ekonomiska utsattheten hos

<sup>9</sup> Intervju samordnare för jämställdhet

<sup>10</sup> Intervju handläggare

våldsutsatta, och till ökad egenmakt samt underlätta för våldsutsatta kvinnor att lämna en våldsam relation. Effekterna har direkt koppling till fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet och att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

### **Försäkringskassan främjar jämställda uttag och arbetar för att upptäcka och motverka våld**

Sedan 2009 har Försäkringskassan haft i uppdrag i myndighetens instruktion att integrera jämställdhet i myndighetens verksamhet, och de har haft JiM-uppdrag sedan 2013. Myndigheten beskriver hur de varit angelägna om att koppla jämställdhetsuppdraget till kärnverksamheten med utgångspunkten att utvecklingsarbetet bidrar både till att höja kvaliteten i verksamheten och till jämställdhetspolitikens mål. Detta beskrivs som en röd tråd genom hela arbetet.<sup>11</sup> Myndigheten gjorde tidigt ett arbete för att identifiera var de har störst möjlighet till påverkan när det gäller jämställdhet, för att kunna fokusera arbetet. De arbetar exempelvis med jämställdhetsintegrering i handläggningen av de försäkringar och förmåner där myndigheten har bedömt att det finns störst risk för oförklarade eller osakliga könsskillnader. Deras arbete har bedrivits med stor kontinuitet utifrån följande mål som legat fast sedan 2015, med undantag av målet om jämställd hälsa som lades till 2021:

- Det ska inte förekomma några osakliga könsskillnader i handläggning, beslut eller bemötande i Försäkringskassans verksamhet
- När föräldrar och andra anhöriga kan välja vem som ska ta ut en viss förmån fördelar de uttaget jämställt
- Försäkringskassan ska upptäcka och motverka mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer
- Skillnaderna mellan kvinnors och mäns hälsa som beror på olika aspekter av ojämställdhet ska minska<sup>12</sup>

### **Systematiskt arbete för att motverka osakliga könsskillnader i handläggning**

Försäkringskassan har arbetat systematiskt för att kartlägga risker, stärka kunskapen hos handläggare och tagit fram verktyg och arbetssätt för att motverka osakliga könsskillnader i handläggning, beslut och bemötande. Oförklarade könsskillnader kartläggs löpande. 63 procent av myndighetens handläggare uppger själva att de vet hur de ska motverka osakliga könsskillnader. Försäkringskassans bedömning är att deras arbete ökat sannolikheten för att handläggare ska kunna fatta rättssäkra och likvärdiga beslut i sitt arbete.<sup>13</sup>

### **Främja jämställt uttag av förmåner som kan delas**

Ett prioriterat område är att främja ett jämställt uttag av föräldraförsäkringen och andra förmåner som kan delas av föräldrar eller andra anhöriga. Kvinnor tar ut den

<sup>11</sup> Intervju samordnare för jämställdhet

<sup>12</sup> Försäkringskassan (2022)

<sup>13</sup> Försäkringskassans (2026)

största andelen av ersättningen för samtliga ersättningar som kan delas mellan flera personer. Av dem som tog ut närståendepenning under 2025 var exempelvis 72 procent kvinnor och 28 procent män. En femtedel av föräldrarna med barn födda 2023 delade föräldrapenningdagarna jämställt under barnets två första år. Myndigheten har bedrivit ett informationsarbete med ungefär fem till tio insatser per år för att öka kunskapen om föräldraförsäkringen och uppmuntra till ett jämställt uttag, och vidareutvecklat digitala tjänster som informerar om möjligheter att dela. Myndigheten kan också informera om möjligheterna att dela på ersättningen i handläggningen, vilket görs i olika utsträckning för olika försäkringar. Exempelvis uppgav två tredjedelar av handläggarna inom omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning år 2025 att de informerat om detta i alla eller de flesta ärenden, medan en fjärdedel av handläggare för föräldraförsäkringen lämnade denna information. För omvårdnadsbidraget har andelen som delar lika på utbetalningen ökat från 10 procent till 21 procent 2020–2025 men eftersom bidraget inte går att koppla till faktisk omsorg av barnet är det svårt att bedöma om detta bidragit till ökad jämställdhet. Under åren 2020 – 2025 kan de inte se någon utveckling mot ett mer jämställt uttag av föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning (vab). Försäkringskassans analys är att det ojämslida uttaget påverkas av olika faktorer, dels rådande normer och värderingar kring föräldraskap och omsorg, dels hur föräldraledighetens förmåner är utformade.<sup>14</sup>

### **Frågor om våld har etablerats som en del av myndighetens verksamhet**

Myndigheten har integrerat frågor om mäns våld mot kvinnor i arbetet med jämställdhetsintegrering. Att ställa frågor om våld kan bidra till att våldsutsatta personer får stöd och i förlängningen till minskat våld. Ett resultat i Försäkringskassans arbete är att frågor om våld etablerades som en del av två förmåner, handlägningsprocessen inom underhållsstöd och sjukpenning. Det har sedan starten skett en normförskjutning där det idag uppfattas som mer självklart att arbeta för att upptäcka och motverka mäns våld mot kvinnor ingår i myndighetens uppdrag. Frågor om våld har ställts under åren 2020–2025. Sedan 2025 ställs inte längre frågor på rutin till alla, till följd av kritik från Justitieombudsmannen (JO) som menar att frågor om våld endast får ställas om det kan antas ha betydelse för bedömningen i det aktuella ärendet<sup>15</sup>. Bland dem som ska fråga om våld inom handläggningen av sjukpenning uppgav 83 procent att de gör det i alla eller de flesta ärenden, vilket är en markant ökning från 35 procent år 2020. Ordet våld finns dock bara med i 44 procent av journalerna, trots att handläggare alltid ska dokumentera att de ställt frågor om våld. Även för underhållsstöd ökade andelen som alltid eller oftast ställde frågor om våld, från 56 procent år 2020 till 77 procent år 2025. Statistik visar också att arbetssättet leder till att våld upptäcks – 80 procent av de handläggare som ställt frågor om våld inom sjukpenning, där frågan rutinmässigt ska ställas, uppgav 2025 att de identifierat minst en person som är eller har varit våldsutsatt. En

<sup>14</sup> Försäkringskassan (2026)

<sup>15</sup> Försäkringskassans (2026)

aktstudie indikerar att ungefär 10 procent av de som fått frågor om våld inom ett sjukpenningsärende har berättat om erfarenhet av våldsutsatthet. De flesta utsatta var kvinnor. Vanligast var tidigare erfarenheter av våld. Försäkringskassan har också gjort ungefär 2400 orosanmälningar för barn. Av de som i en medarbetarundersökning uppgett att de gjort en orosanmälan, uppger 30 procent att de gjort detta på grund av misstanke om att barnet bevittnat våld inom familjen.

När det gäller målet att minska skillnaderna mellan kvinnors och mäns hälsa har få insatser genomförts. Några fördjupade analyser har gjorts, bland annat rörande risker för osakliga könsskillnader i handläggning, men information om jämställd hälsa har inte införts i stöd- och styrdokumentet.

### **Jämställdhetsarbetet har fokuserats och kunnat omsättas till konkreta moment**

Försäkringskassan har arbetat systematiskt och under lång tid, med fokus på att utveckla de av kärnverksamhetens processer som bedöms ha starkast koppling till de jämställdhetspolitiska målen. Att myndigheten fokuserat arbete där de bedöms ha störst möjlighet att påverka bedöms vara en framgångsfaktor för myndighetens möjligheter att bidra till effekter på samhällsnivå. Också kontinuiteten och uthålligheten i arbetet har varit en framgångsfaktor, liksom systematiken där myndigheten används som gott exempel i JiM-programmet för deras systematiska arbete med planering och uppföljning genom verksamhetslogik. Arbetet är väl förankrat bland chefer och medarbetare, och intervjuer med chefer har visat att cheferna har god kännedom om jämställdhetsperspektiv och ser det som ett centralt uppdrag.<sup>16</sup>

Samtidigt betonas att arbetet fortsatt kräver kontinuerlig uppföljning, tydlig styrning och långsiktighet. Inom området våld har särskilda uppdrag fungerat som katalysatorer som stärkt det pågående kontinuerliga arbetet. Störst förflyttning har skett inom områden där jämställdhetsarbetet har kunnat omsättas i konkreta moment i handläggningen. Den konkreta styrningen nära verksamhetens kärnprocesser, exempelvis stöd och styrning för handläggningen, har därmed varit avgörande för att åstadkomma förändring och nå konkreta resultat. Dessa styrdokument ligger ofta fast över längre tid än exempelvis verksamhetsplanering, vilket också bidrar till ökad kontinuitet i arbetet.<sup>17</sup>

Ytterligare en framgångsfaktor är att myndigheten avsätter resurser för jämställdhetsarbetet. Resurser för samordning som varit stabil genom perioden har exempelvis kompletterats med en jämställdhetstjänst inom analysverksamheten, vilket haft stor betydelse för att kunna arbeta systematiskt med uppföljning och analys av oförklarade respektive osakliga könsskillnader. Även det fördjupade stödet JiM+, ett erfarenhetsutbyte i Jämställdhetsmyndighetens regi där olika strategiska funktioner inom en grupp av myndigheter arbetar tillsammans över tid

<sup>16</sup> Försäkringskassan (2026)

<sup>17</sup> Försäkringskassan (2026), intervju samordnare för jämställdhet

med jämställdhetsintegrering, uppges ha haft betydelse bland annat för förankringen bland strategiska funktioner.<sup>18</sup>

### **Försäkringskassan bidrar till effekter inom myndighetens handlingsutrymme**

Sammantaget bedömer Försäkringskassan att deras arbete bidragit till mål om ekonomisk jämställdhet, obetalt hem- och omsorgsarbete och att mäns våld mot kvinnor ska upphöra, en analys som Jämställdhetsmyndigheten delar. Genom att arbeta systematiskt med att minska osakliga könsskillnader i handläggning har Försäkringskassan minskat risken för diskriminering och bidragit till likvärdig ekonomisk trygghet för kvinnor och män. Genom att informera om möjligheter att dela lika, för ersättningar som föräldrapenning och omvårdnadsbidrag som kan delas mellan två personer, och uppmuntra till ett jämställt uttag, har Försäkringskassan bidragit till att föräldrar gör mer medvetna val. Det syns under perioden ingen utveckling mot ett mer jämställt uttag av föräldraförsäkring, tillfällig föräldraförsäkring eller närståendepenning. Försäkringskassan bedömer att de ändå bidragit till målen om ekonomisk jämställdhet och en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, utifrån att det är möjligt att uttaget varit mer ojämnt utan myndighetens insatser. Genom myndighetens informationsinsatser om mäns våld mot kvinnor, samt genom att ha frågat efter våld under perioden (sedan 2025 dock enbart när det bedömts relevant för det aktuella ärendet), har myndigheten kunnat identifiera och ge stöd till ett stort antal personer som är eller varit utsatta för våld. Det innebär också ett ställningstagande mot våld, vilket får större genomslag genom att fler aktörer arbetar på liknande sätt. Detta kan antas ha en positiv påverkan på målet att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Samtidigt visar de begränsade effekterna på samhällsnivå att jämställdhetsintegrering ensamt inte har potential att bidra till ett mer jämställt uttag av föräldraförsäkring eller andra förmåner. För detta krävs fler åtgärder vilka inte ligger inom myndighetens handlingsutrymme, exempelvis fler reserverade dagar, ekonomiska incitament som jämställdhetsbonus eller förändrade åldersgränser, vilket Försäkringskassan även synliggjort i rapporten *Vägar mot en mer jämställd föräldradedighet*.<sup>19</sup>

Myndigheten konstaterar att möjligheten att bidra till jämställd hälsa genom jämställdhetsintegrering av handläggning är begränsad. Ojämnt hälsa bedöms vara ett problem som myndigheten behöver arbeta aktivt med framöver, inte minst genom samverkan med välfärdssektorn och större arbetsgivare inom yrken med hög sjukfrånvaro bland kvinnor.

### **Energimyndigheten arbetar med jämställdhet för en hållbar energiomställning**

Myndigheten har arbetat med jämställdhet i forskningsfinansiering sedan 2003 och har sedan 2018 ett instruktionsenligt uppdrag att integrera ett jämställdhetsperspektiv i

<sup>18</sup> Intervju samordnare för jämställdhet

<sup>19</sup> Försäkringskassan (2024)

verksamheten. Myndigheten fick JiM-uppdrag 2020. En utgångspunkt för Energimyndighetens arbete är att en hållbar energiomställning endast kan nås om kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

I samband med JiM-uppdraget gjordes en utredning av hur Energimyndighetens verksamhet har koppling till jämställdhet. Bland annat konstaterades att förståelsen för energisystemet historiskt har utgått från ett tekniskt och naturvetenskapligt forskningsfält, och att fler män än kvinnor har arbetat och arbetar inom sektorn vilket har betydelse för normer, värderingar och resultat. Män förväntas ha mer kunskap, vara mer intresserade och ta mer ansvar för frågor som rör energi. Samtidigt konstateras i rapporten att perspektiven behöver breddas och att allas intressen, erfarenheter och kunskap bör inkluderas i processen för en rättvis omställning.<sup>20</sup> Genomlysningen bedöms ha skapat en god grund för arbetet och samtidigt gjort det möjligt att rikta in sig på delar av verksamhetsområdet där insatser bedöms vara särskilt relevanta.<sup>21</sup> Inriktningen knöts till myndighetens sju strategiska mål genom att förväntade utfall vad gäller jämställdhet preciserades för varje mål.

Strategiskt mål	Utfall jämställdhet
Inkluderande och hållbar arbetsplats	Mångfald, tillgänglighet och jämställdhet är integrerade i vår styrning av verksamheten
Effektfull och trovärdig myndighet	Energimyndighetens arbete med inkluderande kommunikation stärks för att bidra till jämställda normer inom energisektorn
Utvecklad aktörssamverkan för effektfulla resultat	Vårt systematiska arbetssätt för ökad samverkan tar hänsyn till inkludering och jämställdhet.
Oberoende och trovärdig kunskap för en hållbar energiomställning	Eventuella konsekvenser för jämställdhet ska beskrivas i våra utredningar och remissyttranden där så är relevant.
Utvecklad flexibilitet och robusthet i energisystemet	Vi verkar för att jämställdhetsperspektivet integreras i arbetet med krisberedskap och civilt försvar.
Innovativa lösningar på morgondagens utmaningar i energiomställningen tas fram och implementeras	Kvinnor och män har lika goda möjligheter att bli beviljade medel för forskning-, innovations- och affärsutvecklingsverksamhet Relevant forsknings-, innovations- och affärsutvecklingsverksamhet som ökar förutsättningarna för hållbar energi för alla finansieras. Vi analyserar vilka effekter vår fördelning av medel får för män och kvinnors sysselsättning och på arbetsmarknaden i stort
Internationell samverkan för att öka takten i det globala energi- och klimatsamarbetet	Minskade utsläpp av växthusgaser genom insatser i utvalda länder som ger både klimatnytta samt bidrar till hållbar utveckling och jämställdhet

<sup>20</sup> Kall (2019)

<sup>21</sup> Energimyndigheten (2026)

## **Finansieringsprocessen beaktar att samhället består av kvinnor och män**

Jämställdhet var en integrerad del av myndighetens arbete med finansiering av forskning, innovation och affärsutveckling innan programperioden och det arbetet har utvecklats under perioden. Arbeta sker för att säkerställa att diskriminering inte sker, mot bakgrund av att forskning visar att kvinnor diskrimineras inom akademien och bland riskkapitalister, samtidigt som energiomställningen kräver forskare och innovatörer med hög kompetens där kompetens avgör vem som får forskningsmedel. Myndigheten analyserar könsfördelningen i beviljade projekt, och avvikelser större än 10 procent motiveras och lyfts upp för diskussion i avdelningens ledningsgrupp. Under 2020–2025 var 30 procent av projektledarna kvinnor och 67 procent män vilket motsvarar fördelningen bland de som ansöker. Det långsiktiga målet är en könsfördelning på 40/60. Samtliga bedömaregrupper har varit kvantitativt jämställda under programperioden.

Jämställdhetsarbetet inom forskningsfinansieringen handlar också om forskningens innehåll och om, som myndigheten uttrycker det, behovet av att säkerställa att finansieringsprocessen beaktar att samhället består av kvinnor och män. Sedan 2023 behöver de som ansöker om medel från Energimyndigheten uppge om det finns ett köns- och genusperspektiv i projektet. Jämställdhet har också beaktats i utformningen och utförandet av utlysningar och forskningsprogram. Ett exempel på forskningsprogram där jämställdhet varit centralt är Människa Energisystem Samhälle, som syftar till att förstå hur sociala aspekter kan integreras för att skapa ett hållbart och rättvist energisystem.

## **Påbörjat jämställdhetsarbete inom konsekvensanalyser, tillsyn och beredskap**

Energimyndigheten har också arbetat med att integrera jämställdhetsperspektiv i samhällsekonomiska konsekvensanalyser som genomförs för att främja en kostnadseffektiv och hållbar klimat- och energipolitik. Jämställdhetsperspektiv på konsekvensanalyser stod i fokus i erfarenhetsutbytet JiM+ där Energimyndigheten utbytt erfarenheter med Naturvårdsverket och Skogsstyrelsen. Utvecklingsarbetet pågår, målsättningen är att ta fram ett utkast till vägledning för att genomföra konsekvensanalyser med jämställdhetsperspektiv inom ramarna för utredningsprocessen. Flera workshops har genomförts i syfte att lära mer om konsekvensutredningar och hur jämställdhetsperspektivet kan belysas, men myndigheten har ännu inte kunnat se några resultat av arbetet. På sikt kan arbetet antas leda till en tydligare beskrivning av vilka konsekvenser olika förslag får ur ett jämställdhetsperspektiv. Därigenom får beslutfattare ett underlag för att kunna styra bättre ur ett helhetsperspektiv samt fatta beslut som främjar jämställdhet.

Myndigheten har påbörjat ett arbete med att jämställdhetsintegrera tillsynsverksamheten i syfte att säkerställa att tillsynen är väl avvägd, effektiv och bidrar till en jämn fördelning av makt och inflytande och ekonomisk jämställdhet. Ett tjugotal punkter där arbetssätt och rutiner kunde förbättras ur ett jämställdhetsperspektiv identifierades, och några av dessa har genomförts. Exempelvis ska jämställdhet ses över inför platsbesök vid tillsyn. Även en

kartläggning av jämställdhetsperspektivet i arbetet med krisberedskap och civilt försvar har genomförts. Jämställdhetsintegrering av bland annat krisplan, utbildnings- och övningsplan samt utformningen av krigsorganisation och krisbemanning har påbörjats. I kartläggningen konstateras att jämställda strukturer kan bidra till en effektivare kris- och krigshantering genom att fler perspektiv representeras i arbetet.

Myndigheten har uppdaterat det styrande dokumentet för visuell kommunikation, den grafiska profilen, med anvisningar för bild och text utifrån ett normkritiskt perspektiv. Exempelvis ska medvetna bildval som synliggör både kvinnor och män utan att förstärka stereotyper användas. De följer också årligen upp könsfördelning på myndighetens talespersoner i media. Energimyndigheten verkar också för integrering, uppföljning och utvärdering av jämställdhet inom övriga internationella energi- och klimatsamarbeten där de som myndighet representerar Sverige.

### **Identifiering av problem, integrering och styrning beskrivs som framgångsfaktorer**

Den inledande utredningen av jämställdhetsproblem inom sektorn har utgjort en solid grund för arbetet. Samordnaren och verksamhetscontrollern menar att den breda ingången har varit viktigt för att inte riskera att missa områden där det finns jämställdhetsutmaningar, samtidigt som insatser har prioriterats till områden där myndigheten har störst möjlighet att påverka och faktiskt kan uppnå resultat.

Att ledningen prioriterat frågan har varit en annan viktig förutsättning. Energimyndigheten har lagt grunden för arbetet genom att integrera jämställdhet i myndighetens planerings- och uppföljningsprocesser. Exempelvis har verksamhetsplanering och budgetunderlag jämställdhetsintegrerats och jämställdhetsarbetet följs upp inom ledningsgruppens tertialuppföljning. Detta har möjliggjort att arbetet bedrivs inom ordinarie processer, stärkt uppföljningen och att arbetet löpande reviderats och justerats.<sup>22</sup> Myndighetens angreppssätt att ta ett brett grepp över frågan, knyta jämställdhetsintegreringen till myndighetens strategiska mål och lägga en grund för arbetet genom att integrera i styrning har varit en framgångsfaktor som möjliggjort ett systematiskt och integrerat arbete.

Att jämställdhet har kopplats till kärnverksamheten beskrivs som en framgångsfaktor i arbetet som bidragit till en förståelse för myndighetens roll i jämställdhetsarbetet och vilka ojämställdhetsproblem som de kan bidra till att lösa. Verksamhetscontrollern beskriver att deltagandet i erfarenhetsutbytet JiM+ bidragit till en positiv utveckling av deras arbete. Samordnaren och verksamhetscontrollern beskriver också att arbetet underlättats av att det funnits en hög acceptans och engagemang i organisationen bland annat från ledningsgruppen och den tidigare generaldirektören. Det har också varit av vikt att resultat efterfrågats på alla nivåer i organisationen.

<sup>22</sup> Energimyndigheten (2026)

## **Ett långsiktigt arbete som kan bidra till en mer hållbar energiomställning på sikt**

Energimyndighetens arbete har satt fokus på jämställdhet inom en sektor och kunskapsområde som är mansdominerat och de beskriver själva att deras arbete är ett viktigt ställningstagande för jämställdhet inom energisektorn. En utgångspunkt har varit att en hållbar energiomställning inte är möjlig utan jämställdhet. Jämställdhetsarbetet har bidragit till att föra in fler perspektiv och synliggöra människor i den samhällsomställning som annars tenderar att fokusera mycket på teknik och system.

Inom forskningsfinansieringen, där myndigheten sedan tidigare arbetat med jämställdhet, finns en rad insatser för att säkerställa att processen inte bidrar till ojämställdhet. Könsfördelningen i beviljade projekt motsvarar i stort könsfördelningen bland de som söker. Arbetet i de processer som startat upp 2022 i och med JiM-uppdraget har ännu inte nått effekter vilket är förväntat. Jämställdhet är ett långsiktigt förändringsarbete och förändringar tar tid. Kunskapsproduktion och innovation som finansieras av Energimyndigheten har dock på sikt potential att synliggöra sociala perspektiv på energiomställningen.

Myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering kan i förlängningen antas bidra till effekter i form av en mer hållbar energiomställning, mer jämställda prioriteringar inom energipolitiken och en mer jämställd makt- och resursfördelning, vilket bidrar till de jämställdhetspolitiska delmålen och framför allt delmålen om en jämn fördelning av makt och inflytande och ekonomisk jämställdhet.

## **Malmö universitet integrerar maktkritiska perspektiv i polisutbildningen**

Malmö universitet fick jämställdhetsintegreringsuppdrag 2016. Sedan dess har ett mål varit att jämställdhetsintegrera utbildningen vid universitetet. De har arbetat med jämställda och likvärdiga villkor i undervisning och examination och att studenter genom utbildningen ska få relevant kunskap om jämställdhet och lika villkor<sup>23</sup>

Ungefär samtidigt som jämställdhetsarbetet påbörjades fick Malmö universitet i uppdrag att inrätta den nya polisutbildningen, som är ett samarbete mellan Polismyndigheten och universitetet. Polismyndigheten sätter utbildningsplanen<sup>24</sup> medan universitetet utformar detaljerna i kursplaner. Utbildningsplanen pekar bland annat ut att utbildningen ska ge studenten en tydlig förståelse för de demokratiska värderingar som samhället vilar på samt för Polismyndighetens egen värdegrund. Studenten ska vidare utveckla initiativförmåga, empati, självkänedom och ett respektfullt bemötande i ett samhälle präglad av mångfald, där jämställdhet mellan kvinnor och män alltid ska beaktas och främjas.

<sup>23</sup> Malmö universitet (2022)

<sup>24</sup> Förordning (2014:1105) om utbildning till polisman anger ramarna för Polisprogrammet. Med stöd av 2 § fastställer Polismyndigheten utbildningsplan för Polisprogrammet. Polisprogrammet är en uppdragsutbildning som genomförs vid ett antal lärosäten i Sverige. Uppdragsutbildningen regleras genom en överenskommelse mellan Polismyndigheten och aktuella lärosäten. I polisens uppdrag till lärosätena är en av de grundläggande förutsättningarna att polisen ansvarar för att upprätta och besluta om utbildningsplan för Polisprogrammet. Diarienummer A724.496/2021.

Våren 2018 påbörjade de planeringen av den nya utbildningen tillsammans med Polismyndigheten. Med utgångspunkt i utbildningsplanen bestämdes att frågor om makt och normer skulle ha en central roll. Det skulle handla om hur olika maktordningar får betydelse i arbetet som polis både i mötet med kollegor och i samhället. Kunskap om kön och etnicitet, likaså jämställdhet och likabehandling, skulle vara bärande delar. Utbildningen skulle vidare vara förenlig med den statliga värdegrunden och ha fokus på att lösa brott, öka trygghet och värna om demokrati genom att beakta mänskliga rättigheter och motverka diskriminering. Uppstarten och planeringen av den nya utbildningen sammanföll också med Metoo-rörelsen och polisens eget uppdrag #nödvärn som pekade ut en problematik med diskriminering, sexism, rasism, sexuella trakasserier och en tystnadskultur inom yrkeskåren. Alla dessa delar tillsammans skapade en efterfrågan att integrera perspektiven i utbildningen på ett systematiskt vis och utifrån aktuella teman.

### **Maktkritiska perspektiv införlivades i ordinarie kurser**

På polisutbildningen i Malmö finns sedan starten 2019 ett ämne som idag kallas Makt, kommunikation och bemötande (MKB). Ämnet organiseras inom ramen för kurserna Polisiär konflikthantering (Polkon) och integreringen sker i respektive kurs och kursplan. I MKB sker utbildning om makt, normer, ordningar i relation till bland annat kön, etnicitet, sexualitet, ålder och klass – och – hur dessa aspekter ser ut i relation till polisens kommunikation och bemötande av medborgare. Ämnet MKB integreras dessutom i andra moment och i flera andra kurser och betraktas därför som ett spår genom hela utbildningen. Vidare finns delkursen Handledning och professionsutveckling (HP) som har motsvarande perspektiv och frågeställningar men som riktas internt mot kollegiala relationer, poliskulturen och bemötandet mellan poliser.

I praktiken innebär integreringen att maktkritiska perspektiv införlivas i de olika ordinarie kurserna och kursmomenten i polisutbildningen. Det sker exempelvis i och genom föreläsningar, övningar, seminarier och metoder som case-beskrivningar och forumspel för att skapa ett djupare lärande. Integrationen sker i många ämnen och kontexter; arbete med psykisk ohälsa, arbete med barn och unga, brott i nära relation, avrapportering, fordonskörning, radiokommunikation med mera. Kunskapsperspektivet, som idag går under samlingsnamnet ”makt, bemötande och kommunikation” har över tid blivit alltmer etablerat som en del av universitetets polisutbildning.

### **Frågor om makt har blivit accepterade i kollegiet**

Ansvariga för införandet av kunskapsperspektivet i utbildningen uttrycker att det är en stor skillnad jämfört med vid starten av programmet. Då fanns det tveksamhet bland undervisande lärare. Tveksamheten bottnade bland annat i en intern omedvetenhet om att maktperspektiv särskilt behöver adresseras – just för att öka medvetenheten och förståelsen, i relation till yrkesrollen och undervisningen. Efter hand har samförståndet ökat i antagandet att genom att ge studenterna teoretisk och

praktisk kunskap i maktanalys får de blivande poliserna en bredare kompetens och bättre förutsättningar att utföra sin profession och sitt uppdrag.

En viktig aspekt för att etablera ämnet och ge frågorna ökad legitimitet i utbildningen är rekryteringen av lärare med kompetens och ambition att integrera teoretiska aspekter i en professionsutbildning, i detta fall en polisutbildning som är i stora delar mycket praktisk. Arbetet har tagit tid, krävt att lärare närvarar i olika delar av utbildningen och engagemang, samtal och diskussioner om hur komplexa maktordningar ser ut, fungerar och utvecklas inom det polisiära arbetet.

### **Arbetet har fått genomslag vid andra lärosäten**

Arbetet vid Malmö universitet har också fått genomslag vid andra polisutbildningar. Lärare från Malmö har besökt övriga polisutbildningar och presenterat upplägg, pedagogiska former och erfarenheter av arbetet med MKB och HP. Detta tyder på att den kompetens som byggts upp är efterfrågad och att behovet av att integrera makt- och normperspektiv på liknande sätt finns vid fler lärosäten. Ett exempel är att polisutbildningen vid Umeå universitet lånar in undervisning om hatbrott från Malmö universitet. Malmö universitet har också bidragit till en introduktionskurs om sexuella trakasserier<sup>25</sup> som Umeå universitet använder för lärare vid polisprogrammen. Lärare från Malmö universitet deltar även som utbildare i kurser om sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön, där syftet är att ge deltagarna grundläggande kunskap om förekomst, uttrycksformer och hantering av sådana situationer. Utbildningarna behandlar även hur nationella och lokala regelverk och riktlinjer kan användas i både undervisning och i mötet med studenter, samt hur strategier för att förebygga och bemöta trakasserier kan utvecklas.

Framåt planeras även en lärobok som bygger på erfarenheterna från arbetet, med målet att sprida kunskap om metoder för att integrera maktperspektiv i polisutbildningen. En viktig lärdom som ansvariga lyfter fram är att dessa perspektiv inte bör ses som separata moment eller något som konkurrerar med andra delar av utbildningen. De bidrar till att utveckla studenternas kritiska tänkande och ge dem verktyg för att hantera ett alltmer komplext samhällsuppdrag. Därför behöver frågorna återkomma och fördjupas kontinuerligt genom hela utbildningen.

### **Ledningens kunskap och långsiktiga perspektiv har varit avgörande**

Ledningens kunskap, långsiktighet och engagemang har varit helt avgörande för att lyckas. Ledningen har backat initiativet från start, avsatt tid och resurser för ansvariga att systematiskt bygga in kunskapsområdet i utbildningen och säkerställa kompetensstöd till lärare, samt understött processen för att skapa legitimitet. Just det långsiktiga perspektivet från ledningen har varit en förutsättning och nyckelfaktor.

Samtidigt finns det inte några krav från ledningen kring hur makt, kommunikation och bemötande ska gestaltas i utbildningen, i själva genomförandet. Det står i kursplanerna att kunskapsperspektiven ska finnas med, men lärarna ansvarar själva

<sup>25</sup> Nationell introduktionsutbildning om sexuella trakasserier för lärare vid Sveriges polisutbildningar, Umeå universitet

för integreringen i sina kurser och moment. Däremot finns expertstöd att tillgå för den som önskar, både för att få konkret hjälp med till exempel teori och pedagogiska metoder samt för egen kompetensutvecklings skull. Just den aspekten, möjligheten att få utforma sin egen undervisning med närhet till expertis och stöd om så behövs, bedöms vara en viktig faktor till att efterfrågan på kunskap och stöd ökat allteftersom.

Ledningen och ansvariga har haft ett nära samarbete med Polismyndigheten. Det sker idag genom samverkan med den lokala polisen i Malmö i frågor om kommunikation och bemötande, utbildningen av aspirantinstruktörer, workshops om sexuella trakasserier, handledning kring jämställdhetsarbete med mera. Det är framför allt lärare vid polisutbildningen som stödjer Polismyndigheten i detta.

### **Pågående samtal med studenter och lärare**

En annan viktig förutsättning till att integrationen lyckats så väl är det ständigt och öppna samtalet mellan studenter och personal, samt inom lärarkåren. I utbildningen räds varken lärare och studenter att diskutera kontroversiella frågor. Det ses snarare som en möjlighet att vända och vrida på olika perspektiv och att olika åsikter tillåts mötas, vilket leder till ökad kunskap. Att alla jobbar på samma plats med en stark gemenskap och engagemang till utbildningen är också en viktig faktor. Personalen befinner sig i samma lokaler, vilket är en viktig förutsättning för att dela lärande och erfarenheter i det dagliga arbetet. ”Korridorssnacket” har varit en möjliggörare. Lärare deltar också på varandras lektioner och det finns nu en konsensus om att frågor om makt, i relation till exempelvis kön och etnicitet, är centrala och viktiga för utbildningen. Engagemanget i kollegiet och utbildningen har även haft positiva effekter på det interna arbetsmiljöarbetet, bland annat genom att underlätta att lyfta frågor som rör kommunikation, bemötande, jargong och andra sociala normer i både formella och informella sammanhang.

Att tid avsätts, både i form av utbildningstid och planeringstid, är också en viktig investering. Likväl att kunskapsområdet betraktas som centralt för utbildningens kvalitet och att det finns system för uppföljning och pedagogisk utveckling. Därför är kompetensutveckling av kollegiet också en central förutsättning för att perspektivet ska leva i utbildningarna. Det säkerställs på flera sätt, bland annat via interna utbildningar för lärare på polisprogrammet samt via högskolepedagogiken där det bland annat erbjuds kurser i inkluderande undervisning och i att undervisa i ”kontroversiella” ämnen. Det sker också genom formella och informella samtal samt reflektioner mellan kollegor om kultur, jargong och normer.

### **Jämställdhetsarbetet bidrar både till bättre rustade poliser och till jämställdhetspolitiken**

Ansvariga för polisutbildningen bedömer att en central och långsiktig effekt av arbetet är att studenterna ges en bredare kompetens och stärks i sin förmåga att utöva polisyrket. Genom att arbeta med maktanalys, diskrimineringsförbudet och likabehandling under utbildningen får studenterna möjlighet att reflektera över och hantera komplexa situationer, både teoretiskt och praktiskt, på ett sätt som speglar

de krav som yrkeslivet ställer. De får kunskap om hur exempelvis sexism, homofobi och rasism kan ta sig uttryck – i den egna yrkeskåren såväl som i samhället – och hur sådana situationer kan bemötas på ett professionellt och rättssäkert sätt. Undervisningen omfattar även områden som sexualbrott, hatbrott, våld i nära relationer och att hantera och bemöta psykisk ohälsa. Sammantaget syftar arbetet till att bredda studenternas förståelse och öka deras handlingsberedskap, både i mötet med allmänheten och i rollen som kollegor. Lärare vid utbildningen beskriver att tidigare studenter ofta återkommer med reflektioner om hur de haft nytta av dessa kunskaper i yrkeslivet. Flera uttrycker att utbildningen rustat dem för att hantera varierande situationer och möten med människor på ett mer medvetet sätt. Ett återkommande exempel är studenter, särskilt män, som uppger att de blivit bättre på att uppmärksamma och förstå sexuella trakasserier och hur dessa kan hanteras i praktiken. Genom att perspektiven införlivas i ordinarie kursmoment ges studenter möjlighet att utveckla en ökad förståelse för hur olika former av makt och normer påverkar både yrkesutövningen och mötet med kollegor och allmänhet. Det stärker studenternas förmåga att agera mer reflekterat, rättssäkert och inkluderande i sitt framtida yrkesutövande.

Jämställdhetsmyndigheten gör också bedömningen att arbetet förväntas bidra till relevanta delar av de jämställdhetspolitiska målen. Integrationen av maktkritiska perspektiv främjar en jämn fördelning av makt och inflytande, genom att studenterna ges en fördjupad förståelse för strukturella ojämlikheter och hur dessa påverkar mötet mellan polis och medborgare. Det bidrar även till jämställd utbildning, då perspektiven behandlas som en självklar och kvalitetshöjande del av lärandet. Dessutom adresserar utbildningen kunskapsområden som rör sexuella trakasserier, hatbrott och våld i nära relationer – vilket stärker polisernas förmåga att identifiera, förstå och hantera dessa frågor. Därmed finns också en tydlig koppling till delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Sammantaget visar erfarenheterna från polisutbildningen vid Malmö universitet att ett långsiktigt och kollegialt förankrat kvalitetsarbete, byggt på kunskap om maktordningar i relation till bland annat kön och etnicitet, engagemang, kompetensutveckling och strukturerat stöd, ger både direkta utbildningseffekter och potentiellt bredare samhällseffekter. Arbetet lägger grunden för en polisprofession som är bättre rustad att agera rättvist, professionellt och medvetet i mötet med ett mångfacetterat samhälle – vilket i sin tur förväntas bidra till ökad jämställdhet i både arbetsliv och samhälle på lång sikt.

## **Umeå Universitet kopplar samman jämställdhet, lika villkor och arbetsmiljö**

Umeå universitet har, likt övriga lärosäten, haft jämställdhetsintegreringsuppdrag sedan 2016. Under 2021 gjorde Umeå universitet en probleminventering där universitetets fyra fakulteter, Universitetsförvaltningen, Universitetsbiblioteket och Lärarhögskolan själva fick identifiera ojämställdhetsproblem inom sina verksamheter. Universitetet genomförde även under 2022 en extern utvärdering av universitetets hantering av misskötsamhet för att säkerställa ett ändamålsenligt

arbetsmiljöarbete och en kultur som stödjer nolltolerans mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. I utvärderingen, som genomfördes av en extern utredare och sakkunnig, framkom det behov av att stärka både det förebyggande arbetet, ärendehanteringens samt kunskaperna kring diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på hela universitetet. I och med detta blev jämställdhetsarbetet en del av en större och bredare satsning på frågor som rör lika villkor inklusive jämställdhet och arbetsmiljö. Probleminventeringen låg sedan till grund för universitetets inriktning för jämställdhetsintegrering 2022–2025<sup>26</sup> som utöver verksamhetens identifierade prioriteringar pekade ut två övergripande mål:

- Alla chefer och anställda har kunskap om vad som skapar ojämlika maktförhållanden ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Vid Umeå universitet ska inga former av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling förekomma.

### **Frågorna har stärkts genom tydligare organisering och koppling till värdegrundsarbetet**

Universitetsledningens tydliga satsning har varit en central faktor för att kunna genomföra arbetet. De har gett legitimitet, resurser, följt upp arbetet löpande samt efterfrågat resultat. I syfte att få en mer ändamålsenlig och tydlig organisation för arbetsmiljö och lika villkor, inklusive jämställdhet och jämställdhetsintegrering, genomfördes ett arbete för att utveckla en ny organisering<sup>27</sup>.

En ny samordnad organisation för arbetsmiljö och lika villkor implementerades 2024.<sup>28</sup> Detta innebar att rådet för lika villkor avvecklades och frågorna integrerades i den lagstadgade arbetsmiljökommittén. Kommittén samlar ledningsfunktioner, representanter från olika delar av verksamheten och arbetstagar- och studentrepresentanter. Två av kommitténs årliga möten har en strategisk inriktning och leds av rektor samt samlar även dekaner och chefer på motsvarande nivå. Arbetet förstärktes med två universitetsgemensamma samordnare för arbetsmiljö och lika villkor samt samordningsgrupper för trygg arbetsmiljö och trygg studiemiljö, som arbetar främjande och förebyggande. Genom dessa grupperingar och funktioner formades strukturer för strategiska diskussioner, erfarenhetsutbyte, samordning och uppföljning. Utveckling av utbildningar och stödmaterial för chefer, medarbetare och studenter genomfördes också. Förutom det universitetsgemensamma arbetet finns lokalt ledningsstöd för arbetsmiljö och lika villkor på varje fakultet och på institutions- och enhetsnivå. Ledningsstöden för lika villkor möts i ett universitetsgemensamt nätverk. Dessutom etablerades ett särskilt stödteam för trygg studie- och arbetsmiljö (STAR-teamet) för att stärka stödet till chefer och HR i ärenden som rör trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

<sup>26</sup> Umeå universitet (2022)

<sup>27</sup> Lika villkor är ett samlingsbegrepp på Umeå universitet. Begreppet innefattar aktiva åtgärder (enligt diskrimineringslagstiftningens krav) och jämställdhetsintegrering (utifrån de jämställdhetspolitiska målen). Detta är något som är tydliggjort i hela organisationen

<sup>28</sup> Umeå universitet (2024)

Umeå universitet har parallellt utvecklat projektet *Levande värdegrund*, som utgår från de akademiska kärnvärdena och den statliga värdegrunden. Syftet är att långsiktigt stärka en levande dialog om universitetets värdegrund, där jämställdhet och lika villkor är integrerade. Målet har varit att konkretisera de akademiska kärnvärdenas praktiska betydelse och ta fram stödmaterial för chefer som stimulerar till samtal om universitetets värdegrund. Bland annat har filmer om psykologisk trygghet och härskartekniker, workshops och ett värdegrundsspel utvecklats. Flera fakulteter, institutioner och enheter använder materialet. Värdegrundsarbetet förväntas öka medvetenheten i kollegiet, synliggöra hierarkier och normer samt bidra till en mer inkluderande arbets- och studiemiljö med minskad risk för trakasserier och kränkningar.

### **Regional samverkan som drivkraft för systematiskt jämställdhetsarbete**

En annan viktig förutsättning för arbetet med jämställdhetsintegrering var att universitetet 2023 anslöt sig till den regionala strategin *Ett jämställt Västerbotten*<sup>29</sup>, som syftar till att stärka länets arbete för ökad jämställdhet. Strategin omvandlar internationella och nationella mål, som de jämställdhetspolitiska målen, till regionala mål och delmål. Via jämställdhetsintegrering integreras sedan målen i lokala styrprocesser och kärnverksamheter. Att universitetet medverkar har lett till ökad förståelse för universitetets roll som samhällsaktör och hur de kan bidra till ett mer jämställt samhälle i samverkan med andra aktörer<sup>30</sup>. Det har också stärkt universitetets arbete med jämställdhetsintegrering, särskilt när det kommer till systematisk uppföljning. Här har universitetet fått särskilt stöd i att utveckla nyckeltal som kopplas till de jämställdhetspolitiska målen. Nyckeltalen omfattar bland annat könsskillnader i meritering, arbetsfördelning, ledningsuppdrag och befattningar.

### **Ett exempel på hur Umeå universitet tagit fram nyckeltal utifrån det regionala delmålet: Omfördela makten mellan kvinnor och män**

1. **Regionalt mål utifrån ” Ett jämställt Västerbotten 2023-2030 Omfördela makten mellan kvinnor och män**
2. **Identifierade problemområden i ”Inriktning för jämställdhetsintegrering 2022-2025, under det jämställdhetspolitiska målet En jämn fördelning av makt och inflytande”:** ”Inom Umeå universitet råder en ojämn könsfördelning inom olika befattningar, exempelvis professurer där andelen män är högre än andelen kvinnor. Det har även identifierats en struktur där vissa uppdrag värderas och fördelas olika utifrån manligt och kvinnligt kodade arbetsuppgifter och ämnesområden. Det föreligger en ojämn könsfördelning på ledande roller, exempelvis prefekt, programansvarig, studierektor, ledamot i forskningsråd etcetera vilket i sin tur leder till en ojämn fördelning av makt och inflytande. Det har också identifierats att kvinnor i större utsträckning halkar efter på den akademiska karriärstegen och att kunskapen om jämställdhetsfrågor och jämställdhetsintegrering brister.”

<sup>29</sup> Länsstyrelsen Västerbotten (2023)

<sup>30</sup> Intervju samordnare för jämställdhet

3. **Nyckeltal som utgår från ovan identifierade problemområden och som följs upp på Umeå universitet:**

- Skillnad i andel kvinnor och män per befattningskategori
- Skillnad i andel kvinnor och män nyrekryterade professorer
- Skillnad i andel kvinnor och män som erhållit docentmeritering
- Skillnad i andel kvinnor och män som erhållit pedagogisk meritering
- Skillnad i andel kvinnor och män vid uttag av föräldradagar
- Skillnad i andel kvinnor och män som har ledningsuppdrag i universitetsstyrelse och fakultetsnämnder
- Skillnad i andel kvinnor och män som är chefer eller har chefsuppdrag

### **Nyckeltalen har synliggjort strukturer på Universitetsbiblioteket**

Universitetsbiblioteket (UB) har kommit längst i arbetet med att utveckla och tillämpa nyckeltal, genom att jämställdhetsintegrera sin budget. Genom jämställdhetsbudgetering analyseras resursfördelningen utifrån juridiskt kön med syfte att synliggöra och motverka osakliga skillnader. UB följer nyckeltal kopplade till lön, karriärutveckling, kompetensförsörjning till chefs- och ledaruppdrag, arbetsvillkor samt sjukfrånvaro och uttag av föräldraledighet och vård av barn. Dessa indikatorer är särskilt relevanta för de jämställdhetspolitiska delmålen om makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, fördelning av obetalt hem- och omsorgsarbete och jämställd hälsa. Analyserna visar bland annat att kvinnor som grupp tar ut mer föräldraledighet, har något lägre lön och periodvis lägre frisknärvaro än män. De visar också att könsskillnader i upplevd arbetsbelastning har minskat och att könsfördelningen inom ledarskap är relativt jämn.

Genom arbetet har UB stärkt sin förmåga att identifiera och förstå strukturella mönster som påverkar makt, inflytande och ekonomiska villkor, och analyserna har legat till grund för en rad utvecklingsinsatser. Bland annat har verksamheten genomfört rekryteringsutbildningar med fokus på lika villkor, utvecklat en intern ledarskapsstrategi samt samordnat planeringen av kompetensutvecklingsinsatser. Åtgärderna bedöms bidra till att motverka strukturella hinder och skapa mer rättvisa och transparenta bedömningar genom ökad kunskap och medvetenhet. På längre sikt förväntas arbetet leda till effekter i form av jämnare könsfördelning i de meriterande uppdrag som i dag domineras av kvinnor, samt minskade könsrelaterade löneskillnader där män i genomsnitt har högre lön än kvinnor inom verksamheten.

### **Riktade insatser för mer transparenta karriärvägar**

Ett annat resultat i arbetet är utvecklingen inom professorsrekryteringarna. Regleringsbrevet anger att 52 procent av nyrekryterade professorer ska vara kvinnor under perioden 2025–2028. År 2025 uppnåddes 67 procent, inkluderat rekryterade, befordrade och gästprofessorer. Flera insatser antas ha bidragit till resultatet. Utbildningen *En skarp rekryteringsprocess* har stärkt kompetensen i anställningskommittéerna och stödjer mer strukturerade och objektiva bedömningsprocesser. På fakultetsnivå genomförs analyser av orsaker till könsskillnader i professorsgruppen, genomgång av kravprofiler samt uppföljning av

rekryteringsprocesser för professorer, biträdande lektorer och lektorer utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Medarbetarenkäten innehåller numera frågor om akademiskt hushållsarbete och om hur lärares arbetstid fördelas mellan forskning, undervisning, interna och externa uppdrag samt administration. Detta ger ett mer detaljerat underlag för att identifiera faktorer som påverkar meritering och karriärvägar. Sammantaget bidrar dessa prestationer till en långsiktig utveckling av mer transparenta och systematiska rekryterings- och meriteringsprocesser, vilket kan påverka könsfördelningen i högre akademiska befattningar över tid.

### **Förbättrade stödstrukturer och kunskapsunderlag för tryggare arbets- och studiemiljöer**

Umeå universitets arbete med jämställdhetsintegrering omfattar även det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet: att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Delmålet har fått ökat fokus efter den externa granskningen, och behovet av förbättrade rutiner för hantering av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling, samt i det förebyggande arbetet, har identifierats. Granskningen resulterade i 32 framåtsyftande förbättringsförslag som därefter styrts universitetets prioriteringar. För att förstärka arbetet ytterligare genomförde forskare vid Umeå universitet under 2022 en genusteoretisk analys av universitetets utfall i den nationella prevalensstudien om sexuella trakasserier i akademien. Analysen resulterade i en rapport vilken gav ett omfattande kunskapsunderlag om anställdas och studenters erfarenheter, riskmiljöer och rutinbrister och bidrog till att identifiera riskmiljöer, utsatta grupper och brister i rutiner.

Resultatet från studien har tillsammans med de framåtsyftande förbättringsförslagen bidragit till en rad prestationer. Bland annat har handläggningsordningen för hantering av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier reviderats. Perspektiven har integrerats i värdegrundsarbetet genom att ett fokus på trygghet, bemötande och arbetsplatskultur på arbetsplatsträffar eller motsvarande på alla nivåer. Frågor om utsatthet i medarbetarenkäten har också utvecklats, så att ”oönskat beteende” delas upp i specifika kategorier och exemplifieras i enkäten. Ett fördjupat samarbete med studentkåren har också inrättats, där studentkårens roll - att identifiera och bidra till att förebygga utsatthet tillsammans med universitetet - är central.

Umeå universitets insatser att hantera och förebygga oönskade beteenden i organisationen visar att lärosätet tar ett helhetsgrepp om frågan och arbetar systematiskt för att skapa en trygg, inkluderande och våldsfri miljö för både studenter och medarbetare. Insatserna har riktats till chefer, medarbetare och studenter med syfte att öka kunskap och stärka förmågan att agera, både när något händer och i förebyggande syfte. Även nyckeltalen som följs upp, till exempel via medarbetarenkäten, visar att andelen svarande som upplever sig utsatta för oönskat beteende minskar över tid. Antalet anmälningar om kränkande särbehandling,

trakasserier och sexuella trakasserier som inkommit till universitetet för utredning har också minskat efter 2023.<sup>31</sup>

### **Arbetet har potential att påverka strukturer och normer över tid**

Umeå universitet har under perioden 2022-2025 genomfört flera organisatoriska insatser för att främja jämställdhet i hela verksamheten.

Ledningens engagemang och tydliga satsning har varit en central faktor för att kunna genomföra arbetet. Genom en samlad förstärkning av styrning, uppföljning och stöd har de lagt grunden för ett mer robust och varaktigt jämställdhetsarbete. På lång sikt kan detta förväntas ge en jämnare fördelning av makt och inflytande genom rättssäkrare rekryteringar och tydligare meritvägar, en minskning av könsrelaterade löneskillnader genom resursfördelning och uppföljning, samt mer inkluderande och tryggare arbets- och studiemiljöer där utsatthet förebyggs och hanteras professionellt. Ökningen av andelen kvinnor i professorsrekryteringar och Universitetsbibliotekets resultat av jämställdhetsbudgetering indikerar att åtgärderna har kraft att påverka strukturer och normer över tid. Genom att kombinera statistik med enkäter, fördjupade intervjuer, berättelser och andra underlag kan den komplexa bild av vad som bidrar till att skapa ojämställda villkor mellan kvinnor och män (och andra grupper) förstås bättre och adekvata åtgärder blir lättare att sätta in. Genom att universitetet fortsätter synliggöra mönster i meritering, uppdrag, föräldraskap och arbetsvillkor finns på sikt bättre förutsättningar för universitetet att bidra till hållbara karriärer, minskad ohälsa och högre tillit till processer – vilket sammantaget stärker kvalitet, attraktivitet och kapacitet i utbildning och forskning. Med dessa förutsättningar kan universitetet ta tillvara på nuvarande framsteg och successivt nå långsiktiga och bestående effekter som jämställd representation, jämställda ekonomiska villkor och jämställd hälsa och trygghet.

### **Mittuniversitetet arbetar långsiktigt för att utveckla utbildningens kvalitet**

Mittuniversitetets arbete med jämställdhetsintegrering inleddes 2016 inom ramen för regeringsuppdraget JiHU. Arbetet under perioden 2023–2025 utgick från den inriktning som fastställdes 2022 och som senare reviderades. Den ursprungliga inriktningen<sup>32</sup> fokuserade på könsbundna studieval och att skapa inkluderande miljöer för studenter med hänsyn till olika maktordningar som exempelvis kön. Målet var att utveckla såväl utbildningarnas pedagogiska innehåll och upplägg som den övergripande studiemiljön samt att beakta jämställdhetsaspekter på organisatorisk nivå.

### **Arbetet har bedrivits på fem pilotutbildningar**

Under arbetets gång bedömdes det dock inte vara möjligt att omfatta samtliga utbildningsprogram. I stället valdes fem pilotutbildningar med tydliga

<sup>31</sup> Umeå universitet (2025)

<sup>32</sup> Mittuniversitetet (2022)

könsskillnader ut, samtliga vid Fakulteten för naturvetenskap, teknik och medier. Koncentrationen till en fakultet motiverades av möjligheten att främja samarbete och erfarenhetsutbyte samt av en parallell satsning på STEM-utbildningar<sup>33</sup>, vilket möjliggjorde integrering av perspektivet och tilldelning av resurser. Syftet med pilotutbildningarna var att utveckla en modell för inkluderande utbildningsmiljöer, där jämställdhet integreras, med ambitionen att på sikt skala upp och implementera modellen vid fler utbildningsprogram. Revideringen innebar enligt samordnaren inte en förändrad målbild, utan en anpassning för att säkerställa arbetets genomförbarhet.

Arbetet inleddes under 2023. Det övergripande ansvaret för genomförandet låg hos programansvariga lärare, med stöd från programmens ledningsgrupper, fakultetens lika villkorsombud samt den centrala samordnaren för jämställdhetsintegrering. Samtliga program uttryckte också en tydlig ambition att utveckla mer inkluderande och jämställda utbildningsmiljöer. Under det inledande arbetet identifierades även ett antal gemensamma problemområden som bedömdes vara centrala att adressera för att långsiktigt kunna nå målen. Dessa omfattade:

1. Variationer i lärarkårens kunskap om jämställdhet
2. Brist på förebilder från underrepresenterat kön
3. Föreställningar om jämställdhet som en politisk fråga

En grundläggande förutsättning för det fortsatta arbetet var att skapa en gemensam förståelse för dessa problemområden inom kollegiet. Genom att avsätta tid för fördjupade diskussioner kunde ansvariga enas om ett antal insatser för att möjliggöra långsiktiga resultat:

1. Genomförande av utbildningsinsatser och workshops för kollegiet samt operativt stöd till lärare och lärarlag för att underlätta integrering av jämställdhet i undervisningen.
2. Ökad medvetenhet kring representation vid val av föreläsare och gästföreläsare.
3. Tydliggörande av att jämställdhet utgör en del av universitetets ordinarie verksamhet, exempelvis genom styrdokument, samt att jämställdhet är en fråga om pedagogik och utbildningskvalitet och behöver arbetas systematiskt med.

### **UKÄ:s kvalitetsgranskning som drivkraft för stärkt jämställdhetsintegrering**

Mittuniversitetets arbete med jämställdhetsintegrering har varit särskilt avhängigt Universitetskanslersämbetets granskning av Mittuniversitetets kvalitetssäkringsarbete. UKÄ genomförde under 2023 en granskning av Mittuniversitetets kvalitetssäkringsarbete avseende utbildning<sup>34</sup>. Granskningen visade att det fanns behov av att stärka

<sup>33</sup> STEM är en akronym för Science, Technology, Engineering och Mathematics. Sedan 2025 har Sverige en särskild STEM-strategi som syftar till att stärka den svenska kompensationsförsörjningen inom naturvetenskap och teknik <https://www.regeringen.se/informationsmaterial/2025/02/en-stem-strategi-for-sverige/>

<sup>34</sup> Universitetskanslersämbetet (2024)

jämställdhetsperspektivet generellt i utbildningarna, liksom systematiken med integreringen av detta. Granskningen blev startskottet för framtagandet av en omfattande handlingsplan<sup>35</sup> som syftade till att integrera jämställdhet i utbildningens alla led. Handlingsplanen bestod av flera prioriterade insatser i hela utbildningskedjan – från styrning och planering till genomförande och uppföljning och genomfördes i huvudsak under 2024. Arbetet resulterade i tre revideringar av centrala styrdokument i syfte att säkerställa att jämställdhet integrerades i styrning, planering och uppföljning:

1. För det första infördes jämställdhet i universitetets styrmodell, vilket tydliggjorde att området skulle följas upp inom ramen för den ordinarie verksamhetsuppföljningen.
2. För det andra förtydligades handläggningsordningen<sup>36</sup> för utbildningsprogram på grund- och avancerad nivå. Ämneskollegierna ålades att beakta jämställdhetsaspekter i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande, samtidigt som grundutbildningsråden fick ett tydligare granskningsansvar. I praktiken innebär detta att nya utbildningsplaner granskas med särskilt fokus på jämställdhetsintegrering, och vid brister återkopplas de till ansvariga för vidare bearbetning. Lokala och centrala lika villkorsombud finns tillgängliga som stöd i processen, en modell som även tillämpas vid forskningsansökningar. På så sätt integreras jämställdhet systematiskt både på ämnesnivå och i den avslutande kvalitetsgranskningen.
3. För det tredje reviderades riktlinjerna för kursutvärderingar<sup>37</sup> så att dessa skulle innehålla frågor som möjliggjorde uppföljning ur ett jämställdhetsperspektiv.

Ett viktigt resultat av UKÄ:s granskning var att jämställdhetskompetensen stärktes i de organ som påverkar utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande. Grundutbildningsråd, studierektorer och ämneskollegier identifierades som nyckelaktörer, och tillsammans med dessa utvecklades ett utökat rådgivnings- och kompetensstöd för lärare, program och nämnder. Centrala och lokala lika villkorsombud tillsattes, med avsatt tid för stödjande arbete. I praktiken så kan vilket ämne, lärarlag eller enskild lärare ta kontakt med ett lika villkorsombud för information, kunskap eller en workshop. Utöver detta fungerar även enheten för pedagogisk utveckling som ett stöd för lärare i arbete med jämställdhet. Lärare kan be om askultation för specifika kurser eller lärarlag och jämställdhet adresseras också i flera av de högskolepedagogiska kurser som enheten ger.

Därtill utvecklades nytt material i form av workshops, checklistor och handledningsstöd riktat till lärare och programansvariga. Under 2025–2026 breddas och samordnas materialet ytterligare genom att kopplas till andra rättighets- och kvalitetsperspektiv såsom tillgänglighet, inkludering, hbtqi+, antirasism och

<sup>35</sup> Mittuniversitetet (2024a)

<sup>36</sup> Mittuniversitetet (2024b)

<sup>37</sup> Mittuniversitetet (2021)

konflikthantering. Arbetet resulterar i nya resurssidor med både faktabakgrund och konkreta verktyg, framtagna i samarbete mellan lika villkorsombud och flera stödjande funktioner. Målet är att materialet ska bli ett ordinarie och återkommande inslag i verksamheten.

### **Stärkt jämställdhetsarbete genom seminarier och internationella allianser**

Parallellt har lärosätet också deltagit i två utvecklingsprogram som haft betydelse för arbetet och inriktningen:

*Jämställdhetsmyndighetens seminarier* pågick under 2023-2024 och beskrivs ha varit betydelsefullt för utvecklingen. En viktig lärdom var vikten av en aktivt engagerad ledning; genom att rektor, prorektor, dekaner och kanslichefer deltog fördjupades den interna reflektionen kring universitetets ansvar bortom formella uppdrag. Seminarierna tydliggjorde även behovet av att integrera jämställdhet i kvalitetssystemet och att utveckla kvalitativa indikatorer som fångar förändringar i pedagogik, normmedvetenhet och inkluderande miljöer. Vidare lyftes betydelsen av rättviseperspektiv, tydligt ledningsansvar och heterogena utbildnings- och forskningsmiljöer. Genom jämförelser med andra lärosäten fick universitetet också en mer realistisk bild av möjliga resultat givet olika organisatoriska förutsättningar.

Under samma period inleddes arbetet inom *Europauniversitetsalliansen ChallengeEU*<sup>38</sup>, där nio partnerlärosäten samverkar med fokus på openness, diversity, equity och inclusion. Alliansen syftar till att utveckla gemensamma processer och arenor inom utbildning, forskning och administration. Det innebär bland annat utbildningsinsatser, systematisk dokumentation och internationella jämförelser, samt fördjupad samverkan med myndigheter, näringsliv och civilsamhälle. För Mittuniversitetet har detta breddat jämställdhetsarbetet bortom den egna organisationen och skapat nya möjligheter att möta regionala samhällsutmaningar i ett internationellt sammanhang. Deltagandet bedöms även stärka arbetet med jämställdhet, mångfald och inkludering internt.

### **Frågor om mäns våld mot kvinnor har integrerats i det systematiska arbetsmiljöarbetet**

Mittuniversitetets arbete med jämställdhetsintegrering omfattar även det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Insatserna startade efter en undersökning (forskningsstudie) med fokus på hur lärosäten jobbar med våld i nära relationer som Mittuniversitetet genomförde. Det var då universitetsledningen som identifierade och efterfrågade ett mer utvecklat arbetssätt med våldsförebyggande arbete, och tog detta vidare. En återkommande och viktig reflektion i arbetet har varit att se till att uppdraget inte ska upplevas som en administrativ börda. Fokus har i stället legat på hur man kan höja kravbilderna och samtidigt integrera det som ett fungerande format i de dagliga arbetsuppgifterna. Idag är våldsföråran en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet och HR:s ordinarie

<sup>38</sup> Läs mer på <https://challenge-eu.eu/>

utbildningsutbud, och det finns numera ett mer utvecklat och systematiserat stöd för medarbetare, chefer och studenter att ta del av<sup>39</sup>.

### **Jämställdhet utvecklar utbildningens kvalitet, tillgänglighet och relevans**

Mittuniversitetets arbete med jämställdhetsintegrering under 2023–2025 visar på en tydlig förskjutning mot mer systematiska och långsiktiga arbetssätt. Genom att stärka jämställdhet i utbildningarnas innehåll, pedagogik och styrning har universitetet etablerat strukturer som direkt bidrar till de jämställdhetspolitiska målen om jämställd utbildning, makt och inflytande och ekonomisk jämställdhet.

Pilotprogrammets fokus på könsbundna studieval, lärarkårens kompetens och inkluderande lärmiljöer adresserar centrala hinder för studenters likvärdiga deltagande. De reviderade styrdokumenterna, utvecklade stödfunktionerna och nya resursmaterialet innebär att jämställdhet nu integreras i ordinarie kvalitets- och utvecklingsprocesser, vilket stärker förutsättningarna för varaktig förändring.

Därtill har universitetets medverkan i Jämställdhetsmyndighetens seminarierier och i Europauniversitetsalliansen ChallengeEU bidragit till ökad ledningsmedvetenhet, kunskapsutveckling och internationellt erfarenhetsutbyte. Detta breddar arbetet och placerar det i ett sammanhang där jämställdhet kopplas till akademisk kvalitet, inkludering och samhällsamverkan.

Genom att även utveckla arbetssätt för att förebygga mäns våld mot kvinnor – integrerat i det systematiska arbetsmiljöarbetet – adresserar Mittuniversitetet det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet och stärker tryggheten för både studenter och medarbetare.

Sammantaget visar insatserna att universitetet inte enbart svarar mot formella krav, utan aktivt använder jämställdhet som hävstång för att utveckla utbildningens kvalitet, tillgänglighet och relevans.

<sup>39</sup> Läs mer på <https://www.miun.se/medarbetare/anstalld/arbetsmiljo-och-halsa/Systematiskt-arbetsmiljoarbete/vald-i-nara-relationer/>

# ANALYS OCH SLUTSATSER

Myndigheterna och lärosätena i fallstudien har valts ut eftersom de har nått intressanta eller långtgående resultat. De är inte representativa för hela JiM-programmet respektive alla lärosäten med JiHU-uppdrag. Några mönster kan dock skönjas, som kan bidra till en förståelse av vilka faktorer som är drivande för att nå resultat i arbetet med jämställdhetsintegrering.

## **Vad har varit drivande för att myndigheter och lärosäten ska nå resultat?**

Ett antal faktorer har identifierats som särskilt betydelsefulla för att myndigheter och lärosäten i fallstudien har uppnått resultat i jämställdhetsarbetet.

### **Problembeskrivningar som skapar angelägenhet**

Att myndigheterna och lärosätena ser att de har en möjlighet och roll att göra skillnad för jämställdhet inom sin verksamhet eller sitt uppdrag, blir en drivkraft för att arbeta med jämställdhet, som när Kronofogdemyndigheten ser att de kan underlätta för våldsutsatta personer – eller i värsta fall bidra till att förvärra problemen. Eller som när polisutbildningen i Malmö tydligt kopplar studenternas kunskap och förståelse om makt och normer – inklusive jämställdhet och ojämställdhet – till hur dessa aspekter ser ut i relation till polisens kommunikation och bemötande av medborgare i deras kommande yrkesroll. Myndigheterna och lärosätena har gemensamt att de, för att komma till denna insikt, har gjort omfattande och grundliga problemanalyser, där de identifierat vilka ojämställdhetsproblem som finns med koppling till deras verksamhet och hur de kan påverka dessa. Alternativt har externa granskningar, exempelvis UKÄ:s granskning av kvalitetsarbetet på lärosätena, påvisat behov. När problembeskrivningar och mål uppfattas som relevanta och angelägna ökar acceptansen för att arbeta med och prioritera frågorna.

### **Bred ansats i kombination med fokuserat arbete**

Det är tydligt att myndigheterna och lärosätena i fallstudien nått resultat främst där de prioriterat och fokuserat sina insatser. Samtidigt lyfter flera vikten av att kombinera ett fokuserat arbete mot problem med en bredare ansats, exempelvis att följa upp även verksamheter som inte är prioriterade i inriktningen, utifrån ett jämställdhetsperspektiv, för att kunna upptäcka nya problem. Eller genomföra generella insatser med fokus på hela systemet, exempelvis ur ett förebyggande arbets- och studentmiljöperspektiv för hela verksamheten, som i Umeå universitets fall.

### **Både övergripande och konkret styrning**

Alla myndigheter och lärosäten beskriver att övergripande styrning – där jämställdhet syns i prioriteringar, är inbyggt i ledningsprocesser och följs upp – skapar förutsättningar för att arbetet ska kunna bedrivas. Det kan exempelvis ske

genom regeringsuppdrag eller genom att GD eller rektor förmedlar att arbetet är viktigt och skapar legitimitet. För flera av myndigheterna och lärosätena i fallstudien kombineras detta med konkret styrning som påverkar myndighetens faktiska handlande, exempelvis förändrade rutiner för handläggning, riktlinjer och uppföljning av jämställdhet inom kvalitetssystemet för utbildning eller via konkreta nyckeltal och arbetssätt för hanteringen av dessa. Särskilt stor betydelse har ledningens prioritering av frågan i tider av kärvare ekonomi, exempelvis när handläggningstider kortas eller när regeringsuppdragen blir många och konkurrerande. För lärosätena är det också viktigt att påtala den kollegiala styrningens roll. Ett genomgående tema och framgångsfaktor för att styrningen ska fungera för de tre studerande lärosätena är växelverkan mellan linjen och kollegiet. Det innebär att linjen sätter övergripande ramar, ger förutsättningar och resurser i arbetet men att kollegiet (exempelvis lärarna själva) utvecklar perspektiven och genomförande i utbildningarna utifrån sin profession och kursernas innehåll.

### **Vikten av lärande och reflektion för att kunna utmana normer och strukturer**

Jämställdhetsarbete är komplext. Att utmana normer och strukturer är inte något som görs av sig självt. Gemensamt för många av myndigheterna och lärosätena i fallstudien är att de skapat utrymme för lärande och reflektion, till exempel genom svåra samtal och stöd i komplexa situationer som handläggning av ärenden där våldsutsatthet är en faktor. Eller i undervisningen, mellan lärare och studenter vid undervisningen eller kollegiet emellan i utvecklingen av innehåll i undervisningen. För att få till ett sådant lärande krävs tid, tid för olika målgrupper att mötas och diskutera, möjlighet till kompetensutveckling och expertstöd för integrering i exempelvis undervisning.

### **Resurser för samordning**

Vikten av resurser för samordning framgår särskilt tydligt av intervjuerna. Även om arbetet ska ske i verksamheterna har en funktion med strategisk placering haft stor betydelse för arbetets utveckling. Förutom att samordnarna är sakkunniga i arbetet och en viktig resurs för införlivandet av jämställdhet i olika delar av verksamheten, så fungerar de också som ett organisatoriskt minne och sammankopplar olika processer och ansvariga i arbetet. De utgör en intern nod, centrala för att arbetet ska utvecklas. Flera av myndigheterna och lärosätena i fallstudien har dessutom haft hög kontinuitet i funktionen för samordning, i flera fall har samma person arbetat i över tio år med frågorna vilket också haft betydelse.

### **Vad behövs framåt?**

Tre faktorer framstår som särskilt viktiga för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering.

#### **Långsiktigt arbete.**

Fallstudierna visar att jämställdhetsarbete tar tid och kräver uthållighet. Frågor som arbetats med under lång tid och med kontinuitet har nått resultat i form av ändrade

utfall medan exempelvis de processer som Energimyndigheten började arbeta med 2023 ännu inte lett till resultat av denna typ. Det finns exempel på att jämställdhetsarbetet kan fortgå inom vissa områden, när det är väl inarbetat och det är tydligt att jämställdhetsperspektivet behövs – exempelvis för att säkerställa kvalitet i bemötande och analyser, undvika diskriminering eller ge kunder eller klienter bemötande och stöd utifrån deras behov – även utan särskilda uppdrag eller efterfrågan på resultat. Samtidigt krävs ett fortsatt arbete även där arbete pågått under lång tid. Jämställdhetsmålen har på en myndighet benämnts ”evighetsmål” där ett kontinuerligt arbete krävs på samma sätt som exempelvis kvalitetsarbete. Särskilda uppdrag har haft stor betydelse som katalysatorer i arbetet.

### **Intern och extern styrning och uppföljning.**

För ett fortsatt arbete mot de jämställdhetspolitiska målen krävs att myndigheter och lärosäten långsiktigt säkrar styrning, att ansvar och resurser tilldelas och uppföljning, fördjupade analyser och fortsatta prioriteringar görs. När nyckeltal, jämställdhetsbudgetering och uppföljning stegvis införs i fler verksamheter och områden skapas bättre förutsättningar för lärande, prioritering och förbättring. Genom att fördjupa analysen, både kvantitativt och kvalitativt samt länka problemområden till varandra, med fokus på både formella och informella processer där ojämställdhet skapas, kan ett fördjupat lärande och tydligare prioriteringar göras. Att fortsätta integrera jämställdhet som ett perspektiv i det systematiska arbetsmiljö- och värdegrundsarbetet, liksom i återkommande utbildningsinsatser i chefs- och medarbetarcykler, ger en stabil grund för en hållbar kulturutveckling. Genom att fortsatt kvalitetssäkra arbetet mot trakasserier och kränkningar, och säkerställa att hela processen från förebyggande till uppföljning fungerar effektivt, kan trygghet och tillit byggas över tid.

### **Myndigheternas handlingsutrymme.**

Ojämställdhet är komplext, och det finns ofta en rad samverkande strukturella faktorer som påverkar. Fler myndigheter beskriver att de i vissa fall, trots aktivt arbete med jämställdhetsintegrering av handläggning, inte ser någon tydlig påverkan på problemen i form av mer jämställd könsfördelning, eller att utvecklingen går mycket långsamt. Arbetet handlar i dessa fall om att säkerställa att man inte bidrar ytterligare till de ojämställda mönster som finns i samhället, exempelvis ojämnt uttag av föräldraförsäkring, en skev könsfördelning inom forskningsfinansiering eller könsbundna utbildningsval. Genom samverkan med andra aktörer går det till viss del att bedriva ett normförändrande arbete, som när många myndigheter och andra aktörer arbetar gemensamt för att sätta frågor på agendan, till exempel problemet med mäns våld mot kvinnor, eller adressera maktstrukturer inom en utbildning. Dessutom behövs i vissa fall åtgärder av andra slag, inom olika politikområden, och politiska reformer.

# REFERENSLISTA

Denscombe, M. (2021) The Good Research Guide: Research methods for small-scale social research, 7th edition. London: Open University Press.

Energimyndigheten (2026) Redovisning av resultat från arbetet med jämställdhetsintegrering 2020–2025

Länsstyrelsen Västerbotten (2023) Ett jämställt Västerbotten. <https://www.lansstyrelsen.se/vasterbotten/om-oss/vara-tjanster/publikationer/2023/ett-jamstallt-vasterbotten-2023---2030.html>

Försäkringskassan (2021) Försäkringskassans inriktning för 2022-2025

Försäkringskassan (2024) Väger mot en mer jämställd föräldradighet. Möjliga regeländringar för en mer jämställd fördelning av föräldradigheten. Väger mot en mer jämställd föräldradighet Socialförsäkringsrapport 2024.2

Försäkringskassan (2026) Försäkringskassans bidrag till ökad jämställdhet 2020–2025. Uppdrag att redovisa resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter.

Jämställdhetsmyndigheten (2026) Jämställdhetsmyndighetens slutredovisning av jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) och jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU). Rapport 2026:4

Kall, A-S. (2019) Genus och jämställdhet på energiområdet. ER 2019:08. Energimyndigheten.

Kronofogdemyndigheten (2021) Redovisning av regeringsuppdraget om inriktning för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering 2022–2025. Dnr: KFM 16455-2021

Kronofogdemyndigheten (2022) Handledning. Våld i nära relation – ekonomiskt våld. <https://kronofogden.se/download/18.7f8a353819c85e85c78d3d0/1772439952737/Handledning-vald-i-nara-relation-ekonomiskt-vald.pdf>

Kronofogdemyndigheten (2025) Uppdrag att redovisa resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter. KFM 22502-2024

Länsstyrelsen Västerbotten (2023) Ett jämställt Västerbotten 2023–2030. <https://www.lansstyrelsen.se/vasterbotten/om-oss/vara-tjanster/publikationer/2023/ett-jamstallt-vasterbotten-2023---2030.html>

Malmö universitet (2022) Malmö universitets inriktning för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för perioden 2023–2025, diarienummer LED 2022/704.

Mittuniversitetet (2019) Mittuniversitetets styrmodell Diarienummer MIUN 2019/1118. <https://www.miun.se/medarbetare/styrdokument/ny-organisation-och-styrning/>

Mittuniversitetet (2021) Riktlinjer avseende kursvärderingar. Diarienummer 2021/2579. <https://www.miun.se/medarbetare/styrdokument/utbildning-pa-grund-och-avancerad-niva/>

Mittuniversitetet (2022) Mittuniversitetets inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering, diarienummer MIUN 2022/1777

Mittuniversitetet (2024a) Handlingsplan för integrering av jämställdhet i utbildning. <https://www.miun.se/medarbetare/styrdokument/utbildning-pa-grund--ochavancerad-niva/> MIUN 2024/1251

Mittuniversitetet (2024b) Handläggningsordning för inrättande, nedläggning, vilande och återupptagning av utbildningsprogram på grund- och avancerad nivå. Diarienummer MIUN 2024/541 <https://www.miun.se/medarbetare/styrdokument/utbildning-pa-grund--ochavancerad-niva/>

Universitetskanslersämbetet (2024) Kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling 2023. UKÄ 2024:23

Umeå universitet (2022) Inriktning för jämställdhetsintegrering 2022–2025. Diarienummer FS 1.1-1464-22

Umeå universitet (2024) Regel – organisation av arbetsmiljö och lika villkor Umeå universitet. Diarienummer FS 1.1-2466-23

Umeå universitet (2025) Återrapportering jämställdhetsintegrering 2023–2025. Diarienummer FS 1.6.2-2105-25



Jämställdhetsmyndigheten | Vikingsgatan 3, 411 04 Göteborg  
031-3929000 | [info@jamstalldhetsmyndigheten.se](mailto:info@jamstalldhetsmyndigheten.se) | [jamstalldhetsmyndigheten.se](http://jamstalldhetsmyndigheten.se)