

# HÅLLBARA RESULTAT FÖR EN JÄMSTÄLLD AKADEMI

Delredovisning av högskolors och universitets resultat  
av jämställdhetsintegrering 2021

**Jämställdhetsmyndigheten**

Göteborg, april 2022

Rapport 2022:18

Dnr: ALLM2022/85

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

Eva Källhammer

Telefon 072-083 73 57

# INNEHÅLL

<b>SAMMANFATTNING</b> .....	<b>5</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>7</b>
<b>1. INLEDNING</b> .....	<b>9</b>
Jämställdhetsintegrering vid universitet och högskolor .....	9
Jämställdhetsmyndighetens uppdrag .....	9
Delredovisningens syfte.....	9
Metod och disposition.....	10
<b>2. JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING VID HÖGSKOLOR OCH UNIVERSITET</b> .....	<b>11</b>
Lärosätenas resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering 2021.....	11
Exempel på aktiviteter .....	11
Exempel på nya eller ändrade produkter .....	12
Exempel på nya eller ändrade arbetssätt .....	12
Exempel på nytt utfall .....	13
Samhällseffekter.....	14
Jämn fördelning av makt och inflytande prioriteras högt.....	14
Ekonomisk jämställdhet är prioriterat .....	15
Jämställd utbildning prioriteras högt .....	15
Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet prioriteras lågt .....	16
Visst ökat fokus på aktiviteter kopplade till delmålet om jämställd hälsa.....	16
Ökat fokus på aktiviteter kopplade till mäns våld mot kvinnor.....	16
Lärosätena behöver kommunicera resultat av jämställdhetsintegrering.....	17
Förutsättningar som påverkar lärosätenas resultat .....	17
Uppdrag om jämställdhetsintegrering skapar legitimitet.....	17
Efterfrågan av resultat i arbetet för att motverka ojämställdhet .....	18
Resurserna för arbetet med jämställdhet varierar .....	18
Covid-19-pandemin har påverkat lärosätenas arbete med jämställdhet .....	18
Utmaningar och framgångsfaktorer i arbetet med jämställdhetsintegrering .....	19
Utmaningar .....	19

## HÅLLBARA RESULTAT FÖR EN JÄMSTÄLLD AKADEMI

Framgångsfaktorer.....	19
Jämställdhetsintegrering under pandemin.....	20
<b>3. JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETENS STÖD .....</b>	<b>21</b>
Problem som stödet ska möta .....	21
Ojämställdhetsproblem inom högskolesektorn .....	21
Brister i arbetet för jämställdhet i akademien .....	21
Prioriterade stödinsatser .....	21
Det ska stödet bidra till .....	23
Utmaningar i Jämställdhetsmyndighetens uppdrag .....	23
Ett konkret exempel: Jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel .....	24
Utvecklingen av stödet till lärosätena.....	24
<b>4. ANALYS OCH SLUTSATSER.....</b>	<b>26</b>
Trots pandemin når lärosätena resultat i arbetet med jämställdhetsintegrering ....	26
Lärosätena närmar sig hållbara resultat.....	26
Jämställdhetsintegrering i akademien och effekter på samhällsnivå.....	26
Jämställdhetsmyndighetens stöd till högskolor och universitet .....	27
Jämställdhetsmyndighetens slutsatser .....	28
<b>REFERENSER.....</b>	<b>29</b>
<b>BILAGA 1. GENOMFÖRT STÖD 2021 .....</b>	<b>31</b>
Väglednings- och stödmaterial.....	31
Stöd via utsedda kontaktpersoner .....	31
Utbildningsverksamhet för kunskapspåfyllnad.....	31
Nätverks- och tematräffar för utbyte av kunskap och erfarenhet .....	31
Kommunikation om jämställdhet.....	32

# SAMMANFATTNING

Statliga högskolor och universitet har i uppdrag att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering för att bidra till genomförandet av de jämställdhetspolitiska målen, till exempel i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning.

Jämställdhetsmyndigheten har i uppdrag att stödja de statliga universiteten och högskolorna, Chalmers tekniska högskola och högskolan i Jönköping i det arbetet. I uppdraget ingår bland annat att främja erfarenhetsutbyten mellan lärosäten, och att följa upp resultat och effekter av lärosätenas uppdrag.

### Lärosätenas resultat av jämställdhetsintegrering 2021

Arbetet med att motverka ojämställdhet i akademien fortsätter att påverkas av covid-19-pandemin. Dock har pandemin inte haft lika negativ effekt på arbetet med jämställdhetsintegrering 2021 som året innan.

- Lärosätena har fokuserat på att minska smittspridning och få forskning och undervisning att fungera digitalt. Det har inneburit att arbetet med jämställdhetsintegrering fått stå tillbaka, framför allt i början av pandemin.
- Trots pandemin har drygt 90 procent av lärosätena nått nya resultat av arbetet under 2021. Det är en betydande ökning jämfört med föregående år när drygt 50 procent nådde resultat.
- Lärosätena redogör i huvudsak för resultat som innebär aktiviteter så som utbildningsinsatser och kartläggningar, samt ändrade rutiner och arbetssätt till exempel i arbetet för att motverka och förebygga sexuella trakasserier. Fler lärosäten jämfört med tidigare år uppvisar ökad jämställdhet för studenter, till exempel att färre utsätts för sexuella trakasserier.

### Lärosätena arbetar med flera av de jämställdhetspolitiska målen

Universitet och högskolor relaterar i hög utsträckning till de jämställdhetspolitiska målen i arbetet för att motverka ojämställdhet i akademien, men menar samtidigt att det är en utmaning att redogöra för resultat på samhällsnivå. I likhet med tidigare år prioriterar lärosätena främst delmålen om makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet och jämställd utbildning.

I jämförelse med föregående år kopplar fler lärosäten delmålet om mäns våld mot kvinnor till arbetet med jämställdhetsintegrering. Det beror troligen på att frågor om jämställdhet och våld fått ökat fokus i akademien under senare år, till exempel genom det samverkansprogram som initierats av ett antal lärosäten för att motverka och förebygga sexuella trakasserier. Delmålet om det obetalda hem- och omsorgsarbetet är minst i fokus. Vad det beror på behöver följas upp framöver.

### **Jämställdhetsmyndighetens stöd till högskolor och universitet**

De flesta lärosätena anger att myndighetens stöd underlättat arbetet med jämställdhetsintegrering. Under 2021 har stödinsatserna omfattat utbildningsinsatser, stödmaterial, erfarenhetsutbyten genom nätverks- och tematräffar samt stöd via kontaktpersoner. Områden som lyfts fram i stödet är jämställdhetsintegrering för ledare inom staten, metoder för att följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering, karriärutveckling i akademien, jämställdhet i högre utbildning samt att förebygga sexuella trakasserier.

### **Jämställdhetsmyndighetens slutsatser**

- Lärosätena redogör för resultat som i högre utsträckning än tidigare visar potential för förändring. De har tagit ytterligare kliv framåt för att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.
- Regeringens uppdrag om jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet har tillsammans med Jämställdhetsmyndighetens stödinsatser stärkt förutsättningarna att motverka ojämställdhet i akademien.
- Arbetet för att motverka ojämställdhet behöver fortsätta utvecklas långsiktigt för att öka lärosätenas förutsättningar att nå hållbara resultat. Att lärosätena från och med 2022 har ett flerårigt uppdrag om jämställdhetsintegrering svarar mot det behovet.
- För att stärka förutsättningarna att nå hållbara resultat är det angeläget att såväl departement som ledningsfunktioner vid lärosätena efterfrågar dessa.

För att nå hållbara resultat är det dessutom angeläget att lärosätena

- säkerställer fortsatta resurser för arbetet med jämställdhetsintegrering och att resultaten kommuniceras till relevanta målgrupper
- tar fram lärosätesspecifika problembeskrivningar som tydliggör vilka målgrupper som gynnas eller missgynnas av ojämställda villkor vid aktuellt lärosäte (lärosätenas uppdrag från och med 2022 som innebär att redovisa inriktningar för arbetet kan stärka en sådan utveckling)
- följer upp resultat och redogör för om villkoren för olika målgrupper har förändrats och i så fall på vilket sätt.

# SUMMARY

Public-sector higher education institutions have the mission of developing work on gender mainstreaming to contribute to the implementation of the gender-equality policy goals, for example, in relation to equal career opportunities, gendered study choices and throughput.

The Swedish Gender Equality Agency has the mission of supporting the public-sector universities and colleges, Chalmers University of Technology and Jönköping University in this work. This mission includes promoting exchanges of experience between higher education institutions, monitoring the results and effects of the mission of higher education institutions, and offering competence-enhancing activities.

### **Gender mainstreaming results of higher education institutions 2021**

The work to reduce inequality in academia continues to be affected by the COVID-19 pandemic, but the pandemic's negative impact on gender mainstreaming work in 2021 was less than the previous year.

- Higher education institutions have focused on reducing the spread of virus and enabling digital research and teaching work. This has meant that gender-mainstreaming work has taken a back seat, especially at the beginning of the pandemic.
- Despite the pandemic, more than 90 per cent of higher education institutions have achieved new results with their work in 2021. This is a significant increase compared to last year when just over 50 per cent achieved results.
- The higher education institutions mainly report on results that involve activities such as training initiatives or surveys, as well as changes in procedures and working methods, for example, in work to counter and prevent sexual harassment. More institutions compared to previous years show increased equality for students, for example fewer are subjected to sexual harassment.

### **Higher education works with several of the gender-equality policy goals**

Universities and colleges largely relate to the gender-equality policy goals in their efforts to reduce gender inequality in academia, but also report challenges in accounting for results at the societal level. As in previous years, the main priorities for higher education institutions are the sub-goals on power and influence, economic equality, and gender equality in education.

Compared to the previous year, more higher education institutions link the sub-goal on men's violence against women to gender mainstreaming work. This is thought to be partly due to the increased focus on equal opportunity and violence in academia in recent years, for example, through the collaborative programme

initiated by several higher education institutions to combat and prevent sexual harassment. Least in focus is the sub-goal on unpaid household and care work. The reasons for this must be followed up in the future.

### **The Swedish Gender Equality Agency's support for colleges and universities**

Most higher education institutions state that the support provided by the Agency has facilitated their work on gender mainstreaming. In 2021, the Agency's support has included a combination of training, support materials, exchange of experience through networking and thematic meetings, and support through contact persons. Support areas highlighted are gender mainstreaming for government leaders, methods for monitoring and evaluating gender mainstreaming work, career development in academia, gender equality in higher education and preventing sexual harassment. This support is continuously developed to be accurate and relevant.

### **Conclusions of the Swedish Gender Equality Agency**

- Higher education institutions report results that show greater potential for change than previously. They have taken further steps to develop gender mainstreaming to achieve the gender-equality policy goals.
- The Government's mission on gender mainstreaming in higher education, together with the support efforts of the Swedish Gender Equality Agency, has strengthened the conditions for reducing inequality in academia.
- The work to reduce inequality must continue to be developed in the long term to improve the conditions for higher education institutions to achieve sustainable results, and there is currently a need for continued gender-mainstreaming missions. The multi-year gender-mainstreaming mission assigned to higher education institutions from 2022 onwards responds to this need.
- To further strengthen the conditions for achieving sustainable results, it is important that both ministries and higher education managers inquire these.

Furthermore, to achieve sustainable results, it is important that higher education institutions:

- Ensure continued resources for gender mainstreaming work and the communication of results to relevant target groups.
- Develop institution-specific problem-descriptions clarifying which target groups benefit or are disadvantaged by unequal conditions at a given institution (the mission of higher education institutions from 2022 onwards to report on the direction of their work can strengthen such a development).
- Monitor results and report whether conditions for different target groups have changed and, if so, how.



# 1. INLEDNING

Den här rapporten är en delredovisning av Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att stödja universitet och högskolor i deras arbete med jämställdhetsintegrering.

### **Jämställdhetsintegrering vid universitet och högskolor**

Universitet och högskolor fick i regleringsbrevet för 2021 i uppdrag att fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10), till exempel i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Varje lärosäte ska fortsätta arbeta utifrån en specifik plan med dokumenterade utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som lärosätet avser att vidta. De ska beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras i ordinarie verksamhet, så som i lärosätets styrprocesser. Lärosätena erbjuds stöd av Jämställdhetsmyndigheten att ta fram planer och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering. Åtgärder och resultat ska redovisas och tillgängliggöras för en vidare målgrupp. Universitet och högskolor ska också redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel. I lärosätena regeringsuppdrag om jämställdhetsintegrering för perioden 2022–2025 ska lärosätena redovisa inriktningar för arbetet med jämställdhetsintegrering.

### **Jämställdhetsmyndighetens uppdrag**

Jämställdhetsmyndigheten fick i regleringsbrevet för 2021 i uppdrag att fortsätta att stödja de statliga universiteten och högskolorna, Chalmers tekniska högskola och högskolan i Jönköping i deras arbete med jämställdhetsintegrering 2021–2022. I uppdraget ingår att erbjuda stöd i arbetet, kompetenshöjande insatser och främja erfarenhetsutbyten mellan lärosätena samt följa upp resultat och effekter av lärosätenas uppdrag. Det kan till exempel vara att stödja lärosätena i arbetet med planer för jämställdhetsintegrering. Vi ska erbjuda stöd med att identifiera och sprida lärande exempel av metodutveckling, synliggöra målgruppsanpassade resultat av jämställdhetsintegreringsarbetet. Stödet är verksamhetsanpassat och utformas i dialog med lärosätena samt med andra för sektorn relevanta aktörer. Stödet ska samordnas med och tillvarata erfarenheter av jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM).

### **Delredovisningens syfte**

Syftet med denna delredovisning är att

- följa upp och analysera lärosätenas resultat av att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering
- redogöra för Jämställdhetsmyndighetens prioriteringar i uppdraget att stödja lärosätena.

## Metod och disposition

Analys och slutsatser baseras på en enkätundersökning som samtliga lärosäten med uppdrag om jämställdhetsintegrering besvarat 2021. Slutsatserna bygger också på muntliga avstämningar mellan Jämställdhetsmyndigheten och lärosätenas samordnare för jämställdhetsintegrering. Ytterligare ett underlag är dokumentation från myndighetens stödinsatser, som beskrivs närmare i kapitel 3 samt i bilaga 1.

Vi redovisar lärosätenas resultat utifrån den resultatkedja som Statskontoret använde för att utvärdera jämställdhetsintegrering i myndigheter. Resultatkedjan delar in resultat in i aktiviteter, nya eller ändrade produkter, nya eller ändrade arbetssätt, ändrat utfall och samhällseffekter.



Figur 1: Statskontorets resultatkedja.<sup>1</sup>

Delredovisningen består av fyra kapitel. I det inledande kapitlet redovisar vi lärosätenas och våra uppdrag, liksom rapportens syfte och underlag. I det andra kapitlet redogör vi för ett urval av lärosätenas uppnådda resultat av jämställdhetsintegrering och förutsättningar som påverkar arbetet. I det tredje kapitlet redovisar vi prioriterade stödinsatser (utförligare beskrivning av stödinsatserna i bilaga 1). Slutligen, i kapitel fyra presenterar vi delredovisningens analys och slutsatser.

---

<sup>1</sup> Statskontoret 2019:14.

## 2. JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING VID HÖGSKOLOR OCH UNIVERSITET

Jämställdhetsmyndigheten presenterar en samlad bild av lärosätenas resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering och tydliggör vilken typ av resultat som arbetet bidragit till.

### Lärosätenas resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering 2021

Lärosätenas resultat baseras främst på Jämställdhetsmyndighetens enkäter. Enkätsvaren är dock många gånger av övergripande karaktär och väcker ofta följdfrågor om vad lärosätenas arbete konkret innebär, hur arbetet följs upp och vad det förväntas leda till. För att få fördjupad information ligger lärosätenas enkätvar bland annat till grund för löpande avstämningar mellan lärosätenas samordnare för jämställdhetsintegrering och kontaktpersoner vid myndigheten.

Högskolor och universitet med uppdrag om jämställdhetsintegrering (JiHU) har kommit långt i sitt arbete.<sup>2</sup> Drygt 90 procent av lärosätena har nått resultat i arbetet med jämställdhetsintegrering under 2021. Det är en betydande ökning jämfört med 2020 då drygt 50 procent av lärosätena uppgav att de nått resultat.

Resultaten delas in i olika typer av resultat utifrån Statskontorets resultatkedja: aktiviteter, nya eller ändrade produkter, nya eller ändrade arbetssätt, nya eller ändrade utfall och samhällseffekter.<sup>3</sup> Lärosätena redogör i första hand för resultat som innebär olika aktiviteter, nya eller ändrade produkter samt nya eller förändrade rutiner och arbetssätt. En mindre del av lärosätena redovisar nya utfall för målgrupper som studenter, doktorander och övriga medarbetare. På sikt förväntar sig lärosätena att åtgärderna också får effekt på samhällsnivå.<sup>4</sup>

#### *Exempel på aktiviteter*

85 procent av lärosätena uppger att arbetet med jämställdhetsintegrering har bidragit till aktiviteter som genomförts under en avgränsad tid. Det är olika utbildningsinsatser, workshoppar, webinarier och konferenser om bland annat jämställdhet och mäns våld mot kvinnor. Andra aktiviteter rör sig om

- kartläggningar av covid-19-pandemins effekter utifrån ett jämställdhetsperspektiv, till exempel den digitala undervisningens effekter på lärare, forskare och studenter och deras arbetsmiljö respektive forskarmiljö eller studiemiljö och hälsa

---

<sup>2</sup> Jämställdhetsmyndigheten 2022:16.

<sup>3</sup> Statskontoret 2019:14.

<sup>4</sup> Jämställdhetsmyndighetens enkäter 2020 och 2021; Jämställdhetsmyndigheten 2021:16.

- analyser av strukturella skillnader mellan könen i relation till utbildningsval, karriärvägar och fördelning av forskningsmedel.<sup>5</sup>

### *Exempel på nya eller ändrade produkter*

Enligt 85 procent av lärosätena har arbetet med jämställdhetsintegrering också bidragit till mer beständiga förändringar som till exempel olika strategier, riktlinjer och stödmaterial. Det kan handla om

- nya strategier för jämställdhet, mångfald, likabehandling och hållbarhet
- nya riktlinjer för jämställd rekrytering, HBTQI-perspektiv samt riktlinjer för att motverka trakasserier eller sexuella trakasserier
- ny webbaserad funktion för att anmäla trakasserier
- nya modeller för att främja jämn fördelning av forskningsmedel mellan kvinnor och män, till exempel modeller som förutom forskningsmeriter även värderar meriter inom undervisning och samverkan
- stödmaterial om värdering av meriter vid rekrytering och befordran riktat till bedömningsgrupper och sakkunniga, jämställdhet i utbildningars innehåll och genomförande, att motverka trakasserier och kränkande särbehandling, jämställdhet och ledarskap, fördelning av forskningsmedel, jämställdhetsbudgetering samt förändring av struktur och kultur
- en webbplats som samlar stöd om jämställdhet och lika villkor.

Det är viktigt att dessa rutiner riktlinjer och stödmaterial omsätts i nya arbetssätt för att nå hållbar förändring.

### *Exempel på nya eller ändrade arbetssätt*

67 procent av lärosätena anger att arbetet med jämställdhetsintegrering bidragit till nya eller ändrade arbetssätt för att motverka ojämställdhet. Några exempel är att de tagit fram nya arbetssätt för att

- samordna arbetet med jämställdhetsintegrering med andra närliggande uppdrag som till exempel hållbarhet, kvalitetssäkring, breddad rekrytering och rekryteringsmål för professorer
- främja jämn könsfördelning vid nominering till forskningsfinansiering och i rekryterings- och befordringsprocesser, exempelvis att personer av underrepresenterat kön uppmanas att söka utlysta tjänster och genom att stämna av med rektor hur lärosätet går vidare för att bredda underlag om de endast fått sökande av ett kön i en rekryteringsprocess

---

<sup>5</sup> Jämställdhetsmyndighetens enkät 2021.

- förebygga trakasserier och sexuella trakasserier i studenters- och doktoranders studiemiljö, till exempel genom att utveckla metoderna för att synliggöra förekomsten av utsatthet
- främja genomströmning vid utbildningar med ojämn könsfördelning, bland annat genom arbete som stärker god studiemiljö.

Ett lärosäte har påbörjat ett arbete som syftar till erfarenhetsutbyte och gemensamt lärande om jämställdhetsintegrering, som går under namnet ”Modellinstitutioner” och bygger på liknande arbetssätt som utvecklats av Sveriges Kommuner och Regioner (modellkommuner och modellregioner)<sup>6</sup> och Jämställdhetsmyndigheten (JiM+)<sup>7</sup>.

### *Exempel på nytt utfall*

Omkring en fjärdedel av lärosätena (24 procent) anger att arbetet med jämställdhetsintegrering resulterat i utfall som påverkar deras målgrupper, till exempel studenter och doktorander. Exempel på sådana utfall kan vara

- jämnare könsfördelning bland studenter på olika utbildningar
- mindre könsmissig obalans på positioner som professorer, docenter samt huvudhandledare respektive biträdande handledare
- uppnått regeringens lärosätesspecifika rekryteringsmål avseende andelen kvinnor av nyanställda professorer.<sup>8</sup>
- jämn könsfördelning vid nomineringar till exempelvis rekryterings- och befordringsprocesser
- en fördelning av resurser mellan kvinnor och män som speglar lärosätets könsfördelning
- ökad förekomst av jämställdhet i utbildningars innehåll och genomförande, exempelvis obligatoriska examinerande moment om jämställdhet
- färre studenter, doktorander och annan personal som utsätts för sexuella eller andra trakasserier enligt lärosätenas enkätundersökningar.

---

<sup>6</sup> Modellkommuner och modellregioner 2018–2020.

<sup>7</sup> Jämställdhetsmyndigheten 2022:8; 2021:12.

<sup>8</sup> Regeringen ger lärosätena specifika rekryteringsmål avseende andelen nyrekryterade professorer som är kvinnor för olika tidsperioder tex 2017–2020, 2021–2023.

### Samhällseffekter

Endast en mindre andel av lärosätena (6 procent) anger att arbetet med jämställdhetsintegrering bidragit till samhällseffekter. De exempel som lärosätena ger handlar om att

- lärosätenas samverkan kring sexuella trakasserier och genusbaserat våld<sup>9</sup> har gett effekter på lärosätetsnivå och förväntas på sikt även bidra till samhällseffekter om sexuella trakasserier minskar i hela högskolesektorn
- studenter vid vårdutbildningar har kunskap inom jämställdhetsområdet när de examineras vilket antas bidra till mer jämlik vård när de kommer ut i yrkeslivet.<sup>10</sup>

Trots att endast ett fåtal lärosäten anger resultat på samhällsnivå konstaterar vi att lärosätena har utvecklat sitt arbete. De flesta kopplar numera samman arbetet med jämställdhetsintegrering till samtliga eller ett urval av de jämställdhetspolitiska delmålen. Lärosätenas förväntningar är att arbetet på sikt ska bidra till effekter på såväl lärosätetsnivå som på samhällsnivå.

#### *Jämn fördelning av makt och inflytande prioriteras högt*

97 procent av lärosätena anger att de nått resultat som bidrar till delmålet om jämn fördelning av makt och inflytande. Lika stor andel samordnar arbetet med jämställdhetsintegrering med arbetet för att öka andelen professorer som är kvinnor, eftersom män generellt dominerar på professorsnivå och därigenom får större inflytande över forskning.<sup>11</sup> Regeringen har satt upp ett övergripande rekryteringsmål för professorer som innebär att hälften av alla nyanställda professorer ska vara kvinnor 2030. Rekryteringsmålen är specificerade på lärosätetsnivå och Universitetskanslersämbetets granskning visar att bara en tredjedel av lärosätena uppnådde regeringens målsättning under perioden 2017–2019.<sup>12</sup> Andelen professorer som är kvinnor har ökat på nationell nivå från 26 till 30 procent under tidsperioden 2016–2020, men utvecklingen går långsamt.<sup>13</sup> Lärosätena har fått nya mål för perioden 2021–2023 som varierar vid de olika lärosätena mellan 34 och 60 procent kvinnor.<sup>14</sup>

---

<sup>9</sup> Samverkansprogrammet för sexuella trakasserier och genusbaserat våld.

<sup>10</sup> Jämställdhetsmyndighetens enkät 2021.

<sup>11</sup> Ibid.

<sup>12</sup> Universitetskanslersämbetet 2021:36.

<sup>13</sup> Jämställdhetsmyndigheten 2022:16.

<sup>14</sup> Regeringen 2021.

### *Ekonomisk jämställdhet är prioriterat*

74 procent av lärosätena kopplar arbetet med jämställdhetsintegrering till delmålet om ekonomisk jämställdhet. De har bland annat identifierat att kvinnor och män bedöms utifrån stereotypa föreställningar, vilket bland annat påverkar karriärvägar och fördelning av resurser. Åtgärder för jämnare könsbalans på högre positioner i akademien påverkar enligt lärosätena även delmålet om ekonomisk jämställdhet. Dels på grund av lönenivån, dels för att de med högre positioner tilldelas en hög andel av utlysta externa medel. I arbetet med att beakta jämställdhet vid fördelning av medel har flera lärosäten tagit fram nya fördelningsmodeller som ska främja en jämn fördelning av resurser mellan könen.

### *Jämställd utbildning prioriteras högt*

94 procent av lärosätena kopplar arbetet med jämställdhetsintegrering till delmålet om jämställd utbildning. Lärosätena arbetar systematiskt för att integrera jämställdhet i utbildningsverksamheten.<sup>15</sup> Ett konkret exempel är ett lärosäte som har integrerat jämställdhet i utbildningar som ska leda till jobb inom dataspelbranschen. Arbetet förväntas bidra till ett inkluderande spelinnehåll som når en bredare målgrupp. Lärosätens arbete handlar om att säkerställa jämställda villkor i utbildningarna och se till att de som examineras har tillräcklig kunskap inom jämställdhet när de går ut i yrkeslivet. Det kan till exempel vara att de som studerar till läkare, tandläkare eller socionom har relevant kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer för att kunna möta människor som är utsatta för våld eller utövar våld.<sup>16</sup>

De flesta lärosäten arbetar för att motverka könsbundna studieval genom bland annat riktade kampanjer mot exempelvis underrepresenterat kön, informationsträffar för gymnasieskolor på lärosätena och studentambassadörer som besöker olika skolor, men dessa aktiviteter har inte kunnat genomföras i samma utsträckning som tidigare under pandemin. Trots lärosätens åtgärder visar en utvärdering att könssegregeringen på utbildningar förstärkts under pandemin.<sup>17</sup>

88 procent av lärosätena anger att de arbetar för att bredda rekryteringen och i sina analyser tar de förutom kön även hänsyn till aspekter som ålder och etnicitet. Flera lärosäten lyfter behov av samverkan med andra aktörer i arbetet med att förändra könsbundna studieval, exempelvis med grund- och gymnasieskolor eftersom normer påverkar studenternas val redan i unga år.

---

<sup>15</sup> Jämställdhetsmyndighetens enkät 2021.

<sup>16</sup> Jämställdhetsmyndigheten 2021:22.

<sup>17</sup> Universitetskanslersämbetets 2021:36.

### *Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet prioriteras lågt*

27 procent anger att de arbetar med delmålet om jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Delmålet är det som prioriteras lägst trots en ökning sedan 2019. En del av lärosätena följer exempelvis upp och analyserar kvinnors och mäns uttag av föräldraledighet och vård av sjuka barn.

### *Visst ökat fokus på aktiviteter kopplade till delmålet om jämställd hälsa*

Under pandemin har antalet personer som sökt högskoleutbildningar ökat vilket har lett till högre arbetsbelastning och mer stress för lärosätenas personal.<sup>18</sup> Av lärosätena kopplar 39 procent ihop arbetet med jämställdhetsintegrering och delmålet om jämställd hälsa. Jämfört med 2019 har lärosätenas fokus på detta delmål ökat från 33 procent, vilket bland annat antas vara en konsekvens av pandemin. Lärosätena prioriterar till exempel digital undervisning och hemarbetets effekter på studenters och lärares hälsa och sjukskrivningstal samt kvinnors överrepresentation bland långtidssjukskrivna. Vid ett lärosäte har sjukskrivningstalen för kvinnor minskat under pandemin, vilket resulterat i ett distansarbetsavtal för att behålla hälsofördelar med partiellt distansarbete efter pandemin.

### *Ökat fokus på aktiviteter kopplade till mäns våld mot kvinnor*

Under 2021 har 61 procent av lärosätena samordnat arbetet med jämställdhetsintegrering med delmålet om mäns våld mot kvinnor. Det är en betydande ökning sedan 2019 då motsvarande siffra låg på 33 procent.<sup>19</sup> En bidragande förklaring kan vara att kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer numer är obligatorisk i åtta yrkesutbildningar.<sup>20</sup> En annan bidragande förklaring kan vara att flera lärosäten deltar i ett pågående samverkansprogram om sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet.<sup>21</sup> Programmet syftar till att öka kunskapen om förekomst av sexuella trakasserier. Flera av lärosätena har också medverkat i en nyligen genomförd forskningsstudie om förekomst, omfattning och konsekvenser av sexuella trakasserier hos 125 000 studenter, doktorander och anställda vid landets lärosäten.<sup>22</sup>

---

<sup>18</sup> Universitetskanslersämbetets 2021:36.

<sup>19</sup> Jämställdhetsmyndighetens enkäter 2021 och 2019.

<sup>20</sup> De program som berörs av examensmål om mäns våld mot kvinnor i högskoleförordningens examensordning (1993:100) är fysioterapeut, jurist, läkare, psykolog, sjuksköterska, socionom och tandläkare. Från 2019 gäller kunskapskravet även utbildning till tandhygienist.

<sup>21</sup> Samverkansprogrammet om sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet.

<sup>22</sup> Nationella sekretariatet 2020.



### Lärosätena behöver kommunicera resultat av jämställdhetsintegrering

91 procent av lärosätena sprider lärdomar och resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering till olika målgrupper. Det görs i enlighet med skrivningen i deras regleringsbrev om att åtgärder och resultat ska redovisas och tillgängliggöras. 76 procent av lärosätena kommunicerar resultat till lärosätets högsta ledning, 55 procent till fakultetsledningen och 39 procent kommunicerar resultat till lärosätens institutionsledningar. I övrigt förmedlar 58 procent av lärosätena resultat till målgruppen studenter eller studentkårer.<sup>23</sup>

Resultaten sprids bland annat via årsredovisningar, intranät och externa webbplatser. Spridningen sker också löpande till målgrupper som ledningsgrupper, chefs- och prefektprogram och studentkårer samt till olika samrådsgrupper så som råd för hållbarhet och lika villkor samt via olika nätverk, på seminarier och konferenser.

### Förutsättningar som påverkar lärosätens resultat

För att lärosätena ska nå resultat krävs att vissa förutsättningar finns på plats. I uppföljningen har vi undersökt vilka förutsättningar som lärosätena upplever vara centrala för att kunna bedriva ett arbete som leder till jämställda villkor för olika grupper av kvinnor och män i akademien.

#### *Uppdrag om jämställdhetsintegrering skapar legitimitet*

De flesta lärosätena anser att regeringsuppdraget om jämställdhetsintegrering bidrar till att skapa legitimitet för arbetet. Utan skrivningen i regleringsbrevet skulle förutsättningarna för flera universitet och högskolor se annorlunda ut. När regeringen förlängde uppdraget ett år i taget 2020 och 2021 blev det tydligt att kortsiktigheten bidrog till minskat engagemang, färre resurser och en generell negativ påverkan på förutsättningarna för ett hållbart arbete över tid.<sup>24</sup>

Ytterligare sätt att stärka legitimiteten för arbetet är att samordna uppdraget om jämställdhetsintegrering med andra närliggande uppdrag så som rekryteringsmål för professorer eller breddad rekrytering. Att samordna uppdraget med annat utvecklingsarbete verkar generellt bidra till ökade förutsättningar att få genomslag i arbetet med jämställdhet, särskilt när arbetet samordnas med kvalitetssäkring av utbildning och forskning som prioriteras högt vid lärosätena. Här blir det tydligt att andra myndigheters uppdrag kan ge legitimitet åt arbetet med jämställdhet.

Universitetskanslersämbetets (UKÄ) granskningar av högskolor och universitets

---

<sup>23</sup> Jämställdhetsmyndighetens enkät 2021.

<sup>24</sup> Jämställdhetsmyndigheten 2021:16.

kvalitetssäkringsarbete har vissa gånger fungerat som en katalysator för att integrera jämställdhet i lärosätets kärnverksamhet.<sup>25</sup>

### *Efterfrågan av resultat i arbetet för att motverka ojämställdhet*

En väsentlig del i arbetet med jämställdhetsintegrering är att resultat efterfrågas, både från lärosätenas respektive ledningsfunktioner och från regeringen. Efterfrågan är en viktig styrsignal. Merparten av lärosätena anger att högsta ledningen tydliggör vikten av resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering, men att resultat efterfrågas i lägre utsträckning av ledningsfunktioner på fakultets- och institutionsnivå. Mindre än hälften av de tillfrågade lärosätena anger att departementet efterfrågar resultat. Det kan jämföras med att majoriteten av andra myndigheter med uppdrag om jämställdhetsintegrering (JiM) anger att deras respektive departement efterfrågar resultat.<sup>26</sup>

### *Resurserna för arbetet med jämställdhet varierar*

Hur mycket resurser lärosätena avsätter för arbetet med jämställdhetsintegrering varierar i hög grad. De flesta avsätter delar av en heltidstjänst för samordning av jämställdhetsintegrering. Samtidigt finns de som avsätter flera heltidstjänster och likaså de som inte avsätter några personella resurser alls för samordning av jämställdhetsintegrering. Förutom personella resurser avsätter en del lärosäten ekonomiska medel. De varierar från mindre summor till miljonbelopp. Ett av lärosätena avsätter till exempel två miljoner för att kompensera för underrepresentation av kvinnor på professorsnivå genom att finansiera hela eller delar av kostnaderna för gästprofessorer.

### *Covid-19-pandemin har påverkat lärosätenas arbete med jämställdhet*

Jämställdhetsmyndighetens uppföljning visar att lärosäten i högre utsträckning än andra myndigheter anger att pandemin påverkat verksamheten på ett negativt sätt.<sup>27</sup> Uppföljningar av pandemins effekter visar att högskolor och universitet hanterat effekterna av covid-19 förhållandevis bra. De har upprätthållit undervisning, forskning och forskarutbildning trots påfrestningarna för både studenter och lärare. Fokus har varit att hantera smittspridning på lärosätena samt på digital

---

<sup>25</sup> Jämställdhetsmyndighetens enkät 2021.

<sup>26</sup> Jämställdhetsmyndighetens enkäter vid lärosäten och myndigheter 2121; Jämställdhetsmyndigheten 2022:15.

<sup>27</sup> Ibid.

undervisning och examinationer<sup>28</sup> medan arbetet med jämställdhet nedprioriterats under pandemin.<sup>29</sup>

### **Utmaningar och framgångsfaktorer i arbetet med jämställdhetsintegrering**

Lärosätena formulerar både utmaningar och framgångsfaktorer i arbetet med jämställdhetsintegrering. Här presenteras ett urval av dessa.

#### *Utmaningar*

- Uppdragsformuleringar tydliggör inte alltid vilka resultat som regeringen förväntar sig. Att ”beakta jämställdhet” i olika processer är ett exempel på en sådan skrivning.
- Det är utmanande att säkerställa kompetens om jämställdhetsintegrering hos ledning, samordnare och andra nyckelfunktioner vid lärosätena. Detta eftersom funktionerna är tidsbegränsade och kontinuerligt byts ut.
- Med begränsade resurser för arbetet med jämställdhetsintegrering kan det vara svårt att förankra arbetet och få det att genomsyra hela verksamheten.
- I arbetet med jämställdhetsintegrering kan lärosätena behöva hantera motstånd mot förändring.
- Det kan vara svårt att identifiera lämpliga indikatorer för att följa upp resultat av jämställdhetsintegrering, särskilt för att mäta kvalitativa aspekter av jämställdhet som villkor i organisationen.<sup>30</sup>

#### *Framgångsfaktorer*

- Jämställdhet prioriteras av ledningen vid lärosätena, resultat efterfrågas och resurser avsätts för att bedriva arbetet.
- Jämställdhet integreras i den ordinarie verksamheten med tydliga uppdrag och utsedda ansvariga för olika delar av arbetet.
- Arbetet är väl förankrat och ansvariga har kunskap för att driva arbetet.
- Arbetet bedrivs långsiktigt och genomsyrar hela verksamheten.
- Arbetet med jämställdhetsintegrering organiseras på ett effektivt sätt, exempelvis genom att det samordnas med andra uppdrag som lika villkor, aktiva åtgärder eller kvalitet samt hållbarhet.
- Stöd finns att tillgå och lärosätena kan dela erfarenheter med varandra.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> Universitetskanslersämbetet 2020:36.

<sup>29</sup> Jämställdhetsmyndighetens enkät 2021.

<sup>30</sup> Jämställdhetsmyndighetens enkät 2021.

<sup>31</sup> Ibid.

### Jämställdhetsintegrering under pandemin

Undersökningar av covid-19-pandemins påverkan på universitet och högskolor visar att undervisning och forskning har upprätthållits vid lärosätena trots omställningen till digitala förhållanden, men att det tagit ökade resurser i anspråk för studenter, lärare och övrig personal.<sup>32</sup>

82 procent av lärosätena anger att pandemin påverkat arbetet med jämställdhetsintegrering bland annat genom att arbetet bedrivits i lägre takt än planerat. Graden av pandemins påverkan varierar. 43 procent av lärosätena anger att pandemin har påverkat arbetet med jämställdhetsintegrering i hög eller ganska hög grad, när förebyggande av smittspridning, digital verksamhet och en fungerande studie- och arbetsmiljö i hemmet prioriterats. 39 procent av lärosätena menar att påverkan av pandemin varit liten eller ganska liten och 18 procent anger att pandemin inte påverkat alls.<sup>33</sup>

Några exempel hur pandemin har påverkat lärosätena:

- Forskning och undervisning har fokuserats i högre utsträckning än normalt för att få den dagliga verksamheten att fungera i digital form. Andra frågor, däribland jämställdhetsintegrering, har generellt fått stå tillbaka.
- Flera av lärosätena avsätter mindre resurser för jämställdhetsintegrering. Det kan vara en minskning av både personella och ekonomiska resurser.
- Det finns indikationer på att kvinnor publicerat mindre forskning än män.
- Vid ett lärosäte har sjukskrivningstalen för kvinnor minskat, samtidigt som hemarbete ökat kvinnornas utsatthet för våld i hemmet.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> Universitetskanslersämbetet 2021:36.

<sup>33</sup> Jämställdhetsmyndighetens enkät 2021.

<sup>34</sup> Ibid.

### 3. JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETENS STÖD

Här presenteras Jämställdhetsmyndighetens prioriterade stöd till högskolor och universitet och de utmaningar som myndigheten identifierat i rollen som stödfunktion.

#### **Problem som stödet ska möta**

Stödet till högskolor och universitet ska möta identifierade ojämställdhetsutmaningar i högskolesektorn. Målet är att stärka lärosätenas förutsättningar att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Stödet avser att svara mot två kategorier av problem:

##### *Ojämställdhetsproblem inom högskolesektorn*

Stödet ska utgå från hur kvinnors och mäns villkor ser ut inom just akademien. Några exempel på ojämställdhetsproblem i högskolesektorn är att

- män får större del än kvinnor av basanslag och externa forskningsmedel
- könsbundna utbildningsval reproducerar en könssegregerad arbetsmarknad
- män har snabbare karriärutveckling än kvinnor
- män är i majoritet bland professorerna.<sup>35</sup>

##### *Brister i arbetet för jämställdhet i akademien*

I högskolans arbete för att motverka ojämställdhet finns det brister gällande framför allt långsiktighet, systematisk uppföljning och samverkan. De insatser som genomförts har inte gett önskvärda resultat.<sup>36</sup> Studier visar att utmaningarna som finns i högskolesektorn bland annat beror på att det inom akademien finns informella hierarkier som hindrat ett lyckat jämställdhetsarbete.<sup>37</sup>

#### **Prioriterade stödinsatser**

97 procent av lärosätena anger att Jämställdhetsmyndighetens stöd under 2021 underlättat arbetet med jämställdhetsintegrering i olika omfattning.<sup>38</sup> Vårt stöd består i huvudsak av tre delar<sup>39</sup>:

---

<sup>35</sup> SOU 2011:1.

<sup>36</sup> Ibid.

<sup>37</sup> Jämställdhetsmyndigheten 2021:5.

<sup>38</sup> Jämställdhetsmyndighetens enkäter 2021.

<sup>39</sup> Genomförda stödinsatser beskrivs mer utförligt i bilaga 1.

- **Ett löpande stöd genom utsedda kontaktpersoner**

Återkommande avstämningar med en utsedd kontaktperson möjliggör ett verksamhetsnära och behovsanpassat stöd. Lärosätena kan få stöd i det som är relevant för dem för att nå resultat i arbetet med jämställdhetsintegrering. Stödet nyttjas av de flesta lärosätena (67 procent).

- **Erfarenhetsutbyte genom nätverks- och tematräffar**

Nätverksträffar syftar till att ge samordnare för jämställdhetsintegrering möjlighet att diskutera sitt arbete och utbyta erfarenheter. Tematiska träffar riktar sig till en vidare målgrupp av olika nyckelpersoner vid lärosätena. Träffarna syftar till kunskapsfördjupning och erfarenhetsutbyte mellan lärosätena i deras arbete med att motverka ojämställdhet. Samtliga lärosäten med uppdrag om jämställdhetsintegrering har medverkat vid nätverks eller tematräffar.

- **Utbildningsinsatser och stödmaterial**

För att möta grundläggande kunskapsbehov erbjuder vi bland annat kurser om jämställdhetsintegrering för ledare i staten, som cirka hälften av lärosätena har tagit del av. Vi tar även fram vägledande material<sup>40</sup> med konkreta exempel för att stärka arbetet med jämställdhetsintegrering i akademien. Merparten av lärosätena (61 procent) nyttjar dessa stödmaterial.

Våra stödinsatser utgår från att jämställdhet är en fråga om makt och att jämställdhetspolitiken tar sikte på att utjämna maktförhållandena mellan kvinnor och män. För att kunna förändra maktordningen mellan könen krävs kunskap och medvetenhet om såväl bristen på jämställdhet som vilka mekanismer som bidrar till att upprätthålla den. Det är avgörande att lärosätena prioriterar processer med utgångspunkt i den ojämställdhet som de har identifierat.

I stödet betonar myndigheten dock att arbetet med jämställdhetsintegrering inte ska stanna vid att integrera jämställdhet i olika processer.

I uppföljningen av resultaten behöver lärosätena tydliggöra hur ojämställdhet tar sig uttryck på de olika lärosätena, och vilka grupper av kvinnor och män som eventuellt gynnas eller missgynnas inom olika områden. Det innebär att tydliga problemformuleringar och mål för vilka förändringar som ska uppnås är centrala samt för vilka målgrupper. Utan den ansatsen riskerar arbetet att stanna vid enstaka punktinsatser som inte bidrar till en hållbar förändring med effekter på samhällsnivå.

Vad gäller de ojämställdhetsutmaningar som särskilt berör högskolesektorn erbjuder stödfunktionen tematiska tillfällen som fördjupar kunskap och praktisk erfarenhet inom olika områden. Under 2021 prioriterades bland annat kvinnors och

---

<sup>40</sup> Jämställdhetsmyndighetens vägledning 2020; Jämställdhetsmyndighetens stödmaterial 2021.

mäns karriärvägar, sexuella trakasserier samt jämställdhet i utbildningens innehåll och genomförande, samt uppföljning av arbetet med jämställdhetsintegrering.

### **Det ska stödet bidra till**

Vårt mål är att erbjuda ett användbart stöd för högskolor och universitet. Det betyder att stödet är anpassat för att möta just akademins förutsättningar att arbeta med jämställdhetsintegrering. Stödfunktionens roll handlar om att underlätta och skapa förutsättningar för lärosätena, snarare än att vara den aktör som genomför själva förändringen. Det är avgörande att högskolor och universitet tar ett eget, primärt ansvar för att utveckla jämställdhet i sin verksamhet utifrån befintlig forskning och dokumenterad praktisk erfarenhet.<sup>41</sup>

Sammantaget ska stödinsatserna bidra till ökat genomslag i arbetet med att motverka ojämställdhetsproblem på lärosätetsnivå, och på sikt även samhällsnivå. Mer specifikt ska stödet leda till att högskolor och universitet

- planerar och analyserar arbetet med jämställdhetsintegrering utifrån från konkreta, lärosätesspecifika ojämställdhetsproblem med tydlig koppling till de jämställdhetspolitiska målen
- balanserar åtgärder som fokuserar kvantitativ respektive kvalitativ jämställdhet, det vill säga med fokus på både representation och villkor
- systematiskt följer upp och analyserar om deras resultat leder till ökad jämställdhet på lärosätet
- samverkar med relevanta aktörer för att stärka genomslaget av arbetet, samt bidra till att lösa gemensamma ojämställdhetsproblem.

### **Utmaningar i Jämställdhetsmyndighetens uppdrag**

Regeringsuppdraget om jämställdhetsintegrering signalerar att jämställdhet ska prioriteras vilket gett genomslag i lärosätenas arbete för att motverka ojämställdhet. Två faktorer som har påverkat förutsättningarna för lärosätena att praktiskt omsätta uppdraget, och som också påverkar vårt stöduppdrag är

- att uppdraget under 2020–2022 förlängts på årsbasis och saknat långsiktighet
- uppdragsformuleringar som av lärosätena upplevs svåra att tolka och som inte tydliggör vilka resultat som förväntas.

Lärosätena förväntar sig ofta att vi ska översätta jämställdhetspolitiken genom att bidra till tolkningen av deras uppdrag om jämställdhetsintegrering. Enligt Statskontoret<sup>42</sup> är det inte ovanligt för en myndighet som arbetar med tvärssektoriella frågor. Det glapp som uppstår när politikens uppdrag ska tolkas och

---

<sup>41</sup> SOU 2011:1.

<sup>42</sup> Statskontoret 2022.

omsättas på lärosätena riskerar att medföra att myndighetens stöd övergår i en styrande snarare än en stödjande funktion och det kräver således noggranna överväganden.

En annan utmaning handlar om förväntningar på att stödja lärosätena i arbetet med att samordna jämställdhetsintegrering med andra närliggande uppdrag, så som lika villkor, aktiva åtgärder mot diskriminering samt kvalitetssäkringsarbete.

Myndigheter med uppdrag som angränsar till varandra behöver samverka för att främja en effektiv samordning av uppdragen där de olika perspektiven leder till en positiv utveckling av arbetet vid lärosätena. Det kan röra sig om samverkan mellan oss som följer upp lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering och Universitetskanslersämbetet som granskar lärosätenas kvalitetssäkring av utbildning och forskning, där jämställdhet är ett av bedömningskriterierna, eller samverkan med Diskrimineringsombudsmannen som ansvarar för tillsyn av diskrimineringslagen och kraven på aktiva åtgärder mot diskriminering.

*Ett konkret exempel: Jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel*

Generellt finns ett behov hos lärosätena att diskutera eller tolka uppdraget om jämställdhetsintegrering, särskilt hur och var resultaten av arbetet ska redovisas. Föremål för diskussion är bland annat skrivningen om att lärosätena ska beskriva hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel. Vad skrivningen omfattar upplevs som svårtolkat eftersom den efterfrågar *hur* lärosätena gör i stället för vad ett jämställdhetsperspektiv förväntas leda till. En sådan formulering riskerar att bidra till att resultaten uteblir.

### **Utvecklingen av stödet till lärosätena**

Från och med 2022 utvecklar stödfunktionen nya arbetssätt för att ytterligare stärka lärosätenas förutsättningar att utbyta erfarenheter och samverka med varandra och andra relevanta aktörer. Arbetet bygger på den modell för erfarenhetsutbyten som tagits fram inom stödet till myndigheter med uppdrag om jämställdhetsintegrering, men som anpassas till högskolesektorn.<sup>43</sup> Arbetssättet ska bidra till

- ett mer fördjupat erfarenhetsutbyte än nuvarande form med nätverks- och tematräffar, som ska bidra till mer kunskap och verktyg för att ta sig an ojämställdhetsproblem
- att inkludera fler nyckelfunktioner än samordnare i arbetet med jämställdhetsintegrering – samordnaren blir ofta bärare av arbetet, men även andra centrala nyckelfunktioner behöver ta ansvar för att driva arbetet framåt inom sina respektive verksamheter

---

<sup>43</sup> Jämställdhetsmyndigheten 2022:8; 2021:12.



- att främja samverkan mellan lärosäten och aktörer som på olika sätt har betydelse för högskolesektorns möjligheter att bidra till genomförandet av de jämställdhetspolitiska målen - ett område som kräver sektorsövergripande samverkan för att nå resultat är könsbundna studieeval.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Jämställdhetsmyndigheten 2022:4.

## 4. ANALYS OCH SLUTSATSER

Regeringens uppdrag om jämställdhetsintegrering bidrar till att prioritera frågor om jämställdhet och det leder till resultat. Lärosätena har tagit ytterligare kliv framåt sedan förra årets uppföljning, men för att arbetet ska leda till hållbara resultat och effekter på samhällsnivå behöver lärosätena fortsätta prioritera arbetet med jämställdhetsintegrering.

Jämställdhetsmyndigheten ser kontinuerligt över vilka stödinsatser som behöver prioriteras för att ytterligare stärka lärosätenas arbete för att motverka ojämställdhet i akademien.

### **Trots pandemin når lärosätena resultat i arbetet med jämställdhetsintegrering**

Pandemin har lett till att lärosätena har prioriterat ned arbetet med jämställdhetsintegrering för att kunna fortsätta hålla en god kvalitet på undervisning och forskning under digitala förhållanden. Lärosätena anger i högre utsträckning än andra statliga myndigheter att pandemin haft en negativ effekt i det avseendet. Trots pandemin redovisar nästan mer än dubbelt så många lärosäten som föregående år att de uppnått nya resultat. Det blir också tydligt att flera högskolor och universitet beaktat ett jämställdhetsperspektiv i anpassningen till digitala arbetssätt. Ett exempel är frågan om hur kvinnor och män kan påverkas av kravet på att arbeta från hemmet när det kommer till hälsa och våld.

### **Lärosätena närmar sig hållbara resultat**

Generellt har lärosätenas resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering haft en positiv utveckling sedan 2016 när uppdraget kom. Av lärosätena är det betydligt fler än tidigare som analyserar genomförda kartläggningar och könsuppdelad statistik. Många har tagit fram nya strategier och riktlinjer och också omsatt dessa i nya arbetssätt. Under det gångna året går det att se en tydlig skillnad från tidigare redovisade resultat. Det är nu en större andel lärosäten som uppvisat jämställda utfall för utpekade målgrupper. Intressant är också hur lärosäten och andra myndigheter med uppdrag om jämställdhetsintegrering, uppvisar resultat i högre utsträckning än myndigheter utan uppdrag om jämställdhetsintegrering.<sup>45</sup>

### **Jämställdhetsintegrering i akademien och effekter på samhällsnivå**

Även om endast en mindre andel av lärosätena uppvisar resultat som har effekt på samhällsnivå visar uppföljningen att fler lärosäten än tidigare kopplar arbetet med

---

<sup>45</sup> Jämställdhetsmyndigheten 2022:16.

jämställdhetsintegrering till de jämställdhetspolitiska målen.<sup>46</sup> Det bidrar till förutsättningar att nå mer långtgående resultat.<sup>47</sup> Framför allt sker kopplingar till delmålen om makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet och jämställd utbildning. Värt att notera är att andelen lärosäten som kopplar samman arbetet med jämställdhetsintegrering och delmålet om mäns våld mot kvinnor har ökat. Det kan ha flera förklaringar men något som tycks ha påverkat är att lärosätena i högre utsträckning än tidigare samordnat arbetet för att motverka och förebygga sexuella trakasserier med arbetet för att motverka ojämställdhet i akademien.

Delmålet som fått minst uppmärksamhet i arbetet med jämställdhetsintegrering är det som handlar om det obetalda hem- och omsorgsarbetet. En möjlig förklaring är att det är ett område som traditionellt har förlagts inom det systematiska arbetsmiljöarbetet, det vill säga inom de delar av lärosätenas organisation som regleras enligt lag. Jämställdhetsmyndigheten ser att de lärosäten som samordnar uppdraget om jämställdhetsintegrering med det lagstyrda arbetet för jämställdhet, stärkt förutsättningarna att nå resultat. Framför allt genom att de olika regleringarna bidrar med olika typer av åtgärder. Att de olika målen får olika mycket fokus beroende på vilken aktör som bedriver arbetet är naturligt, men här finns anledning för oss att se över om det finns centrala områden som förbises och som ytterligare kan stärkas i arbetet med jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet.

### **Jämställdhetsmyndighetens stöd till högskolor och universitet**

Uppföljningen visar att samtliga lärosäten använder delar av vårt stöd och att de flesta upplever att stödet bidrar till ökade förutsättningar att nå resultat. En stödfunktion i kombination med ett riktat uppdrag om jämställdhetsintegrering har tillsammans gett effekt på lärosätenas möjligheter att bidra till genomförandet av de jämställdhetspolitiska målen. Vi fortsätter att utveckla ett stöd som ska möta lärosätesspecifika behov och kommer framöver också att fördjupa uppföljning och utvärdering av de stödformer som myndigheten erbjuder.

Uppdraget som stödfunktion kan underlättas genom tydliga uppdragsformuleringar. Skrivningar som till exempel att ”beakta jämställdhet”, bidrar till förväntningar på myndigheten att tolka, översätta och konkretisera innebörden av detta.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> Jämställdhetsmyndigheten 2020:6; 2021:16.

<sup>47</sup> Statskontoret 2019:14.

<sup>48</sup> Statskontoret 2022.

### Jämställdhetsmyndighetens slutsatser

- Lärosätenas arbete med att utveckla jämställdhetsintegrering i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen har återhämtat sig efter den negativa effekt som pandemin initialt hade på uppdraget. För att den utvecklingen ska bestå är det angeläget att lärosätena fortsätter att prioritera arbetet och avsätter nödvändiga resurser.
- Trots pandemins påverkan redogör drygt 90 procent av lärosätena för resultat, jämfört med drygt 50 procent föregående år. Resultaten har också i högre utsträckning än tidigare potential att bidra till de jämställdhetspolitiska målen.<sup>49</sup>
- Värt att notera är att myndigheter inklusive lärosäten med uppdrag om jämställdhetsintegrering uppvisar fler resultat än de myndigheter som saknar uppdrag.<sup>50</sup> I nuläget finns behov av fortsatt uppdrag om jämställdhetsintegrering eftersom det ger arbetet legitimitet. Vi har tidigare konstaterat att långsiktiga uppdrag ökar förutsättningarna att nå hållbara resultat.<sup>51</sup> Därför är det positivt att lärosätena från och med 2022 fått ett flerårigt uppdrag om jämställdhetsintegrering till och med 2025.
- Förutsättningarna för hållbara resultat kan stärkas genom att uppdraget om jämställdhetsintegrering efterfrågar resultat snarare än insatser. Det kan till exempel ske genom uppdragsformuleringar eller dialog mellan Regeringskansliet och lärosätena. Det är även av betydelse att lärosätenas ledning följer upp hur arbetet utvecklas och vad det leder till.
- Lärosätena kan stärka förutsättningarna att nå hållbara resultat genom att i sina problembeskrivningar peka ut vilka målgrupper som påverkas av ojämställda villkor vid respektive lärosäte. Det bör vara tydligt vilka problem som arbetet med jämställdhetsintegrering ska bidra till att förändra och för vilka målgrupper. Att lärosätena från och med 2022 ska redovisa inriktningar för arbetet med jämställdhetsintegrering stärker en sådan utveckling.
- Resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering bör kommuniceras till relevanta målgrupper för att stärka förutsättningarna att få arbetet att genomsyra större delar av organisationen. Det är också viktigt att lärosätena synliggör vilka samverkansbehov som finns, såväl internt som externt, inom olika områden.
- Våra stödinsatser bidrar till att underlätta högskolors och universitets förutsättningar att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering. Stödet handlar främst om att stärka lärosätenas planering, organisering och uppföljning av resultat.
- För att ytterligare stärka träffsäkerheten i stödet fortsätter vi att utveckla ett verksamhetsanpassat stöd och nya arbetssätt som främjar erfarenhetsutbyte och samverkan inom högskolesektorn.

---

<sup>49</sup> Jämställdhetsmyndighetens enkäter 2020; 2021.

<sup>50</sup> Jämställdhetsmyndigheten 2022:16.

<sup>51</sup> Jämställdhetsmyndigheten 2021:16.

## REFERENSER

Jämställdhetsmyndigheten 2022:16. *Bättre styrning för bättre resultat. Resultat av åtgärder för ökad jämställdhet.*

Jämställdhetsmyndigheten 2022:15. *Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) 2022. Delredovisning (2:5) av Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i myndigheter 2020–2025.*

Jämställdhetsmyndigheten 2022:8. *Slutredovisning av JiM+.*

Jämställdhetsmyndigheten 2022:4. *Val efter eget kön. En kunskapssammanställning om könsskillnader i utbildningsval.*

Jämställdhetsmyndigheten 2021:22. *Att förstå våldsbegreppet. En nyckel i arbetsprocessen med det nya examensväldet.*

Jämställdhetsmyndigheten 2021:16. *Fortsatt integrering av jämställdhet i akademien. Delredovisning av jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet 2020.*

Jämställdhetsmyndigheten 2021:13. *Utbildning för ökad kunskap. Slutredovisning om utbildning till lärosäten om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.*

Jämställdhetsmyndigheten 2021:12. *Stärkt jämställdhet genom Jim+*

Jämställdhetsmyndigheten 2021:5. *Informella hierarkier köande praktiker och ojämlikhet i akademien.*

Jämställdhetsmyndighetens stödmaterial 2021. *Lärosätenas uppföljning av jämställdhetsintegrering.*

Jämställdhetsmyndighetens vägledning 2020. *Stöd för att planera, organisera och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering.*

Jämställdhetsmyndigheten 2020:6. *Jämställdhet i akademien. Slutredovisning av jämställdhetsintegrering i högskolor och universitetprogramperioden 2016–2019.*

Modellkommuner och modellregioner 2018–2020. *Resultatrapport från en satsning på jämställdhetsintegrerad styrning och ledning.*

Nationella sekretariatet om genusforskning (2020). *Nationell studie som ska öka kunskapen om sexuella trakasserier i akademien.* Hämtad 2022-01-20.

<https://www.gu.se/nyheter/nationell-studie-ska-oka-kunskapen-om-sexuella-trakasserier-i-akademien>

Nordiska ministerrådet 2022. *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv - En forskningsöversikt om utbildningsval inom STEM.*

Regeringen 2021. *Fortsatt satsning på jämställdhet i akademien.* Hämtad 2022-01-04. <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2021/01/fortsatt-satsning-pa-jamstalldhet-i-akademien/>

Samverkansprogrammet om sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet.  
Hämtad 2022-02-13. <https://ki.se/om-ki/om-forskningsprogrammet>

SOU 2011:1. *Betänkande av Delegationen för jämställdhet i högskolan. Svart på vitt om jämställdhet i akademien.*

Statskontoret 2022. *Regeringens styrning i tvärsektionella frågor. En studie om erfarenheter och utvecklingsmöjligheter.*

Statskontoret 2019:14. *Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter. Slutrapport.*

Universitetskanslersämbetet 2021:36. *Pandemiuppdraget. Delrapport 2.*

Universitetskanslersämbetet 2020. *Uppföljning av rekryteringsmål för professorer 2017–2019.*

Vetenskapsrådet 2021. *Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnor och mäns förutsättningar att bedriva forskning.*

## BILAGA 1. GENOMFÖRT STÖD 2021

### Väglednings- och stödmaterial

I syfte att ge lärosätena vägledning, kunskapsstöd och lärande exempel i arbete med jämställdhetsintegrering har Jämställdhetsmyndigheten tagit fram väglednings- och stödmaterial<sup>52</sup>. 61 procent av lärosätena använder detta material.

### Stöd via utsedda kontaktpersoner

Från och med 2021 erbjuder vi ett mer riktat och behovsanpassat stöd via utsedda kontaktpersoner till lärosätena. De erbjuds exempelvis hjälp med problemformulering och uppföljning av arbetet. 67 procent av lärosätena har hittills tagit del av stödformen. Exempel på aktiviteter inom stödformen är hjälp att ta fram och utveckla planer för jämställdhetsintegrering.

### Utbildningsverksamhet för kunskapspåfyllnad

Vår utbildningsverksamhet möjliggör för olika funktioner vid lärosätena att ta del av utbildningar om jämställdhetsintegrering. Ungefär en tredjedel av lärosätena har tagit del av myndighetens utbildningar under 2021. Exempel på utbildningar:

- Webbutbildning i jämställdhetsintegrering<sup>53</sup> som 818 personer tagit del av.<sup>54</sup>
- Utbildning i jämställdhetsintegrering för ledare i staten, som ett trettiotal ledare från ungefär hälften av lärosätena hittills har medverkat vid.<sup>55</sup>
- Utbildningar på uppdrag av myndigheten<sup>56</sup> exempelvis i hedersrelaterat våld och förtryck och HBTQI-personers utsatthet för våld i nära relationer.
- Nätverksträff med fokus på förlängt jämställdhetsintegreringsuppdrag. Vid träffen presenterades en kommande kunskapsöversikt om könsskillnader i utbildningsval, ett pågående erfarenhetsutbyte för att stärka jämställdhetsintegrering (JiM+), och utbildningsinsatser om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.

### Nätverks- och tematräffar för utbyte av kunskap och erfarenhet

Vi anordnar olika träffar i syfte att bidra till utbyte av kunskap och erfarenheter mellan lärosäten och andra relevanta aktörer. Teman har exempelvis varit uppföljning av jämställdhet, karriärutveckling ur ett jämställdhetsperspektiv,

---

<sup>52</sup> Jämställdhetsmyndighetens vägledning 2020; Jämställdhetsmyndighetens stödmaterial 2021.

<sup>53</sup> Webbutbildning Jämställdhetsintegrering i offentlig sektor på 60 minuter - <https://webbutbildning.jamy.se/jamstalldhetsintegrering-i-offentlig-sektor-pa-60-minuter>

<sup>54</sup> Utbildningsverksamhetens uppföljning.

<sup>55</sup> Ibid.

<sup>56</sup> Jämställdhetsmyndigheten 2021:13.

könsbundna studieval jämställa utbildningar. Samtliga lärosäten har medverkat vid olika nätverks- eller tematräffar, som exempelvis:

- tematräff om uppföljning av jämställdhet samt förankring av stödmaterial, som tagits fram i samverkan med lärosäten och andra högskolenära aktörer som Universitetskanslersämbetet, Diskrimineringsombudsmannen, Universitet och högskolerådet och Ekonomistyrningsverket
- nätverksträff om jämställdhetsintegrering av högre utbildning där bland annat en forskningsöversikt om utbildningsval<sup>57</sup> inom STEM<sup>58</sup> presenteras
- tematräff med fokus på karriärutveckling där Vetenskapsrådet presenterade en färsk rapport om jämställdhet i högskolan<sup>59</sup> och där Sveriges förenade studentkårer synliggjorde behov av samverkan mellan lärosäten och studentkårer kring sexuella trakasserier.

### **Kommunikation om jämställdhet**

Via webbsidor förmedlar vi information om olika regeringsuppdrag, vägledning- och stödmaterial, utbildningar, samt synliggör lärande exempel. En majoritet av lärosätena (74 procent) anger att de nyttjar myndighetens webbsidor eller inloggningssidor för lärosäten. Jämställdhetsmyndigheten skickar ut nyhetsbrev till lärosätenas samordnare för att informera och inspirera.

Vi arrangerade exempelvis ett panelsamtal på Bokmässan tillsammans med Kungliga Tekniska högskolan (KTH) för att kunskap och relevant forskning om jämställdhet i akademien ska komma samhället till nytta. Drygt hundra personer tog del av panelsamtalet, som även kan ses i efterhand på Bokmässans webbplats.

---

<sup>57</sup> Nordiska ministerrådet 2021.

<sup>58</sup> STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics

<sup>59</sup> Vetenskapsrådet 2021.





Box 73, 424 22 Angered  
Besöksadress: Angereds torg 9  
Tel: 031-392 90 00  
[www.jamstalldhetsmyndigheten.se](http://www.jamstalldhetsmyndigheten.se)

