



JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN

FORTSATT INTEGRERING AV JÄMSTÄLLDHET I AKADEMIN

Delredovisning av jämställdhetsintegrering i högskolor
och universitet 2020

Rapport 2021:16

Jämställdhetsmyndigheten

Göteborg, april 2021

Rapport 2021:16

Dnr: ALLM 2020/86

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Eva Källhammer

Telefon 072-083 73 57

INNEHÅLL

SAMMANFATTNING.....	4
1. INLEDNING.....	7
1.1. Bakgrund.....	7
1.2. Syfte och underlag.....	8
2. JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING.....	9
2.1. Lärosätenas uppdrag.....	9
2.1.1. Coronapandemins påverkan på lärosätenas jämställdhetsintegrering.....	10
2.1.2. Lärosätenas planer.....	10
2.1.3. Lärosätenas prioriterade områden.....	11
2.2. Resultat av lärosätenas arbete.....	11
2.2.1. Aktiviteter.....	12
2.2.2. Nya eller ändrade produkter.....	13
2.2.3. Nya eller ändrade arbetssätt.....	14
2.2.4. Nya eller ändrade utfall.....	15
2.2.5. Samhällseffekter.....	16
2.2.6. Exempel på lärosätenas förflyttning i resultatkedjan.....	17
3. ETT BEHOVSANPASSAT STÖD.....	20
3.1. Om Stödfunktionen.....	20
3.2. Stödinsatser 2020.....	21
3.2.1. Utbildningsverksamhet och stödmaterial.....	21
3.2.2. Samordning av erfarenhetsutbyten.....	21
3.2.3. Vetenskapligt råd och referensgrupp.....	23
3.2.4. Omvärldsbevakning.....	24
3.2.5. Samverkan med strategiska aktörer.....	24
3.3. Stödinsatser 2021 och framåt.....	25
4. SLUTSATSER.....	27
REFERENSER.....	28

SAMMANFATTNING

Rapporten är en delredovisning av Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att följa upp och stödja statliga högskolor och universitet, samt Chalmers tekniska högskola och Jönköping University, i deras arbete med jämställdhetsintegrering. Syftet med delredovisningen är att redogöra för lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering 2020, beskriva Jämställdhetsmyndighetens stödinsatser 2020 samt planerade insatser och utvecklingsområden 2021 och framåt utifrån lärosätenas behov. Delredovisningen baseras på en enkät som samtliga lärosäten besvarat, intervjuer med samordnarfunktioner och dokumentation av stödinsatser.

Lärosätenas uppdrag om jämställdhetsintegrering

Riktade uppdrag om jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet har medfört ett stort engagemang bland lärosätena för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. I uppföljningen framkommer emellertid att när uppdraget förlängs ett år i taget och endast innehåller mindre justeringar riskerar engagemanget att avta och ett omtag av arbetet med jämställdhetsintegrering att utebli. Det finns också behov av tydliga skrivningar om uppföljning av uppdragets resultat i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen.

Coronapandemins påverkan på lärosätenas jämställdhetsintegrering

Arbetet med jämställdhetsintegrering påverkas av en mängd faktorer varav coronapandemin är en. Lärosätena har prioriterat att förebygga smittspridning och ställa om till distansundervisning och digitala examinationer, vilket medfört att arbetet med jämställdhetsintegrering har tappat fart. Samordnare för jämställdhetsintegrering upplever att det är svårt att förankra arbetet när det sker digitalt.

Resultat och uppföljning i form av en resultatkedja

Trots att arbetet bromsats av coronapandemin och lärosätena avsätter mindre resurser för jämställdhetsintegrering uppger drygt hälften av lärosätena att de har nått nya resultat inom jämställdhetsintegrering 2020. Denna rapport

beskriver resultaten utifrån en resultatkedja bestående av aktiviteter, nya eller förändrade produkter, nya eller förändrade arbetssätt, nytt förändrat verksamhetsutfall samt samhällseffekter.¹ Lärosätenas resultat består främst av kartläggningar och analyser (aktiviteter), nya vägledningar och utbildningar med jämställdhetsperspektiv (produkter), samt nya eller ändrade arbetssätt för att bredda rekrytering, främja en jämställd karriärutveckling och resursfördelning. Lärosätena har till viss del nått ett förändrat verksamhetsutfall avseende representation på olika positioner.

Jämställdhetsmyndighetens stödinsatser

Stödet utvecklas löpande för att det ska svara mot lärosätenas behov. Enkäter och intervjuer genomförs kontinuerligt och detta empiriska material ligger till grund för fortsatt stöd. Huvudsakliga stödinsatser 2020 och planerat stöd 2021:

- Utbildningsverksamhet och stödmaterial, inklusive lärande exempel
- Nätverks- och tematräffar för erfarenhetsutbyten lärosätena emellan
- Samverkan med olika aktörer för en samlad uppföljning av jämställdhet
- Ökad kommunikation med lärosätena genom utskick av nyhetsbrev
- Kontaktpersoner till lärosätena för ett mer verksamhetsanpassat stöd
- Stärka det våldsförebyggande arbetet inom jämställdhetsintegrering
- Stärka arbetet med jämställdhetsintegrering nationellt och internationellt

Jämställdhetsmyndighetens slutsatser:

- Jämställdhetsintegrering gynnas av samorganisering med exempelvis arbetet med hållbar utveckling och kvalitetssäkring.
- Coronapandemin har påverkat lärosätenas jämställdhetsintegreringsarbete på betydande sätt och detta behöver följas upp eftersom arbetet har tappat fart.

¹ Statskontoret 2019:4.

- Trots coronapandemin uppger drygt hälften av lärosätena att de nått nya resultat i arbetet med jämställdhetsintegrering under 2020. Detta visar att det finns organisering och infrastruktur för jämställdhetsarbetet.
- Ett långsiktigt riktat uppdrag om jämställdhetsintegrering ger förutsättningar för ett ökat genomslag av jämställdhetspolitiken, vilket bedöms särskilt viktigt med tanke på att arbete med jämställdhetsintegrering tappat fart under coronapandemin.

1. INLEDNING

I detta kapitel presenteras lärosätenas uppdrag om jämställdhetsintegrering och syftet med denna rapport.

1.1. BAKGRUND

2016 fick alla statliga högskolor och universitet, samt Chalmers tekniska högskola och Jönköping University sina första uppdrag i regleringsbrevet att jämställdhetsintegrera sina verksamheter. Uppdraget som initialt pågick till och med 2019, förlängdes därefter ett år. I lärosätenas regleringsbrev för budgetår 2020 beskrivs uppdraget enligt följande:

”Universitet och högskolor ska fortsätta utveckla 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 universitet och högskola ska fortsätta arbeta utifrån en individuell plan för lärosätet med utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som lärosätet avser att vidta samt beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av lärosätets ordinarie verksamhet, exempelvis i lärosätets styrprocesser. Åtgärder och resultat utifrån planen ska redovisas. Universitet och högskolor ska också redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel”.² Det är upp till respektive lärosäte att besluta om vilka områden som ska fokuseras i arbetet med jämställdhetsintegrering, samt hur arbetet ska organiseras och bedrivas.

Jämställdhetsmyndigheten har sedan 2018 i uppdrag att stödja lärosätena i detta arbete, vilket omfattar stöd i planeringen av arbetet, kompetenshöjande insatser, främja erfarenhetsutbyten mellan lärosäten samt identifiera och sprida lärande exempel.³ Jämställdhetsmyndigheten ska också följa upp resultat och effekter av lärosätenas arbete och redovisa dessa till Regeringskansliet. Tidigare har en lägesrapport⁴ och en slutredovisning⁵ för programperioden 2016–2019 tagits fram.

² Regleringsbrev för budgetåret 2020 avseende universitet och högskolor (www.esv.se).

³ Regleringsbrev för budgetåret 2020 avseende Jämställdhetsmyndigheten (www.esv.se).

⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2019:2.

⁵ Jämställdhetsmyndigheten 2020:6.

1.2. SYFTE OCH UNDERLAG

Syftet med denna rapport är att:

- redogöra för lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering 2020.
- beskriva Jämställdhetsmyndighetens behovsanpassade stödinsatser under 2020, samt planerade insatser och utvecklingsområden för 2021 och framåt.

Det underlag som rapporten baseras på är:

- en genomförd enkätundersökning hösten 2020 om lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering under året. Samtliga lärosäten med uppdrag om jämställdhetsintegrering besvarade enkäten.
- intervjuer om lärosätenas uppföljning av arbetet med jämställdhet. Fem samordnare av jämställdhetsintegreringsarbetet intervjuades.
- dokumentation av olika stödinsatser.

2. JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

I detta kapitel presenteras högskolornas och universitetens fortsatta arbete med jämställdhetsintegrering under 2020. Här beskrivs lärosätenas uppdrag, planer, prioriterade områden och uppnådda resultat av jämställdhetsintegrering.

2.1. LÄROSÄTENAS UPPDRAG

Hösten 2020 bjöd Jämställdhetsmyndigheten in till en träff mellan lärosätenas rektorer och andra ledningsfunktioner, samordnare för jämställdhetsintegrering och representanter från Regeringskansliet. Tema för träffen var det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering. Vid mötet framkom att lärosätenas förutsättningar att integrera jämställdhet i sina verksamheter påverkas av uppdragens karaktär. De flesta lärosäten efterfrågar ett långsiktigt uppdrag om jämställdhetsintegrering för att säkerställa hållbarhet i arbetet, vilket krävs för att högskolesektorn ska kunna bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Lärosätena för fram önskemål om ett femårigt uppdrag, i likhet med uppdraget om jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM). De uttrycker behov av ett långsiktigt uppdrag med tydliga skrivningar som efterfrågar resultat, analys och uppföljning av genomförda insatser. Flera tidigare uppföljningar av jämställdhetspolitiska åtgärder visar att riktade uppdrag ger resultat.⁶

Lärosätena fick i uppdrag att jämställdhetsintegrera sina verksamheter 2016–2019. Uppdraget förlängdes därefter till och med 2020. Vart tredje lärosäte anger att deras förutsättningar för arbetet med jämställdhetsintegrering förändrats sedan uppdraget förlängdes i ytterligare ett år. Jämfört med tidigare programperiod avsatte en majoritet av lärosätena mindre personella resurser för uppdraget med jämställdhetsintegrering 2020. En mindre andel lärosäten avsätter ekonomiska resurser utöver personella för arbetet med jämställdhetsintegrering 2020 (57,5 procent), jämfört med föregående programperiod (73 procent).

⁶ Statskontoret 2019:4, Jämställdhetsmyndigheten 2020:4, 2021:14.

2.1.1. Coronapandemins påverkan på lärosätenas jämställdhetsintegrering

Lärosätenas förutsättningar att arbeta med jämställdhetsintegrering påverkas av många faktorer, däribland externa faktorer som den pågående coronapandemin. Situationen har inneburit att lärosätena har behövt omprioritera sitt arbete.⁷ Under 2020 fokuserade lärosätena främst på att begränsa smittspridning, och ta fram nya rutiner och arbetssätt för distansundervisning och digitala examinationer. En effekt av coronapandemin är således att arbetet med jämställdhetsintegrering tappade fart när flertalet lärosäten flyttade fram eller ställde in inplanerade aktiviteter, utbildningar och konferenser inom jämställdhetsområdet. Vid flera av lärosätena var nedprioriteringen av arbetet med jämställdhetsintegrering speciellt tydligt våren 2020 när vissa lärare och forskare inom omvårdnads- och medicinska ämnen arbetade kliniskt och således inte hade möjlighet att prioritera utvecklingsarbete.

En positiv effekt av den digitala omställningen är att digitala sammankomster med fokus på jämställdhet i akademien ofta när ut till en bredare målgrupp jämfört med tidigare fysiska träffar i olika delar av landet. I det dagliga arbetet med jämställdhetsintegrering lyfter dock flera samordnare upp svårigheter att förankra arbetet i hela organisationen när arbetet sker digitalt.

2.1.2. Lärosätenas planer

Lärosätena har under tidigare programperiod (2016–2019) tagit fram en plan för arbetet med jämställdhetsintegrering.⁸ Utgångspunkten för lärosätenas arbete är att en lärosätesspecifik probleminventering ska ligga till grund för arbetet med jämställdhetsintegrering.⁹ När lärosätenas uppdrag förlängdes till och med 2020 anger majoriteten av lärosätena att de analyserade utfallet av sina respektive planer för den tidigare programperioden. De flesta lärosäten förlängde sina tidigare planer med mindre justeringar. Några lärosäten integrerade planen för jämställdhetsintegrering med lika villkorsplanen eller med hållbarhetsmålen, medan andra lärosäten integrerade konkreta aktiviteter ur planerna för jämställdhetsintegrering i sin verksamhetsplanering. Detta innebär att jämställdhet integreras i ordinarie kärnverksamhet, vilket är målsättningen med jämställdhetsintegrering.¹⁰

Som en effekt av coronapandemin saknar flera lärosäten en reviderad eller ny plan för jämställdhetsintegrering. Enligt Jämställdhetsmyndighetens enkät handlar det om 36 procent av lärosätena.

⁷ Jämställdhetsmyndigheten 2021:14, Universitetskanslersämbetet 2021:9.

⁸ Regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende universitet och högskolor (www.esv.se).

⁹ Nationella sekretariatet för genusforskning 2016, Jämställdhetsmyndigheten 2021-01-20.

¹⁰ SOU 2015:86.

2.1.3. Lärosätenas prioriterade områden

En övervägande del av lärosätena prioriterar fortsättningsvis helt eller delvis samma områden som i planen för tidigare programperiod (2016–2019). Exempel på sådana områden är breddad rekrytering och breddat deltagande, karriärutveckling, resursfördelning samt utbildningens innehåll och genomförande. 27 procent av lärosätena uppger att de har prioriterat nya områden under 2020. Områden som fått ökat fokus är bland annat forskarutbildning och forskningens villkor och andra insatser av kvalitativ karaktär med fokus på och akademins kultur och struktur.

Det framkommer också att det blir allt vanligare att arbetet med jämställdhetsintegrering samorganiseras med andra uppdrag, såsom lika villkor, kvalitetssäkringsarbete, hållbar utveckling, aktiva åtgärder i diskrimineringslagen, våldsprevention och sexuella trakasserier. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att samorganisering av uppdrag kan ge positiva synergier som ökad effektivitet och ökad legitimitet, exempelvis när jämställdhetsintegrering samordnas med kvalitets- och hållbarhetsfrågor. Jämställdhetsmyndigheten menar att lärosätena vid uppföljning av arbetet behöver säkerställa att både det lagstadgade ansvaret och arbetet med jämställdhetsintegrering som syftar till att bidra till de jämställdhetspolitiska målen prioriteras.

2.2. RESULTAT AV LÄROSÄTENAS ARBETE

Drygt hälften av lärosätena anger att de har nått nya resultat inom ramen för arbetet med jämställdhetsintegrering 2020. Ett urval av resultat presenteras utifrån resultatkedjan, som Statskontoret använde vid utvärdering av jämställdhetsintegrering i myndigheter.¹¹ I resultatkedjan delas resultat in i fem steg:

- Aktiviteter
- Nya eller ändrade produkter
- Nytt eller ändrat arbetssätt
- Nytt eller ändrat utfall
- Samhällseffekter

¹¹ Statskontoret, 2019:4.



Figur - Illustration av resultatkedjan

2.2.1. Aktiviteter

Aktiviteter i resultatkedjan kan beskrivas som punktinsatser under en avgränsad tid.¹² Nedan redovisas exempel på lärosätenas jämställdhetsintegreringsinsatser 2020, som Jämställdhetsmyndigheten kategoriserar som aktiviteter.

Aktiviteter med fokus på breddad rekrytering och genomströmning

- Översyn av material som marknadsför utbildningar ur ett normkritiskt och inkluderande perspektiv. Syftet är att bredda studentrekryteringen genom att utmana könsbundna studieeval.
- Analys av kartläggningar och könsuppdelad statistik avseende studentrekrytering och genomströmning.
- Avhopsanalyser som fokuserar på strukturella och kulturella aspekter, förväntningar på och villkor för kvinnor och män. Sådana perspektiv på jämställdhet är av kvalitativ karaktär och behövs exempelvis för att finna bakomliggande orsaker till att utbildningar inte fullföljs.

Aktiviteter med fokus på jämställd karriärutveckling

- Kartläggning och analys av doktoranders arbetsvillkor ur ett könsperspektiv, till exempel fördelning av administrativt arbete kopplat till utbildning och forskning, för att synliggöra om kvinnor och män har olika förutsättningar till karriärutveckling.
- Översyn och analys av könsfördelning på olika positioner, till exempel professor, biträdande professor och huvudhandledare. Detta för att identifiera och problematisera eventuella könsskillnader avseende kvinnors och mäns möjligheter till karriärutveckling.
- Översyn av principer vid fördelning av forskningsmedel ur ett jämställdhetsperspektiv. Syftet är att till exempel synliggöra vilka meriter som värdesätts och eventuella könsskillnader vid medelsfördelning.

¹² Statskontoret, 2019:4.

Aktiviteter med fokus på studiemiljöer och utbildningar

- Analys av strukturer, kulturer, attityder och värderingar i olika studiemiljöer ur ett jämställdhets- eller intersektionellt perspektiv. Syftet med detta är bland annat att finna bidragande förklaringar till kvinnors och mäns avhopp från utbildningar, eller finna faktorer som kan bidra till ohälsa.
- Genomlysning av jämställdhetsperspektiv i grund- och forskarutbildningars innehåll, litteratur, genomförande, examinationer, samt i utbildningars verksamhetsförlagda moment.

2.2.2. Nya eller ändrade produkter

Nya eller ändrade produkter är nästa steg i resultatkedjan och denna typ av resultat är mer beständiga än aktiviteter.¹³ Nedan beskrivs exempel på resultat som Jämställdhetsmyndigheten sorterar in som nya eller förändrade produkter.

Nya eller ändrade utbildningar

- Framtagandet av nya riktade utbildningar med jämställdhetsperspektiv till målgrupper som chefer och andra nyckelfunktioner som anställningsnämnder, lärarförslagsnämnder, anställningskommittéer, HR-specialister och fackliga representanter. Några exempel på utbildningar är jämställdhet i rekryteringsprocesser, bias i bedömningsprocesser, jämställdhet och kvalitetssäkring, genus och jämställdhet i organisationer, och jämställdhet och hållbar styrning.

Nya eller ändrade strategier, stödmaterial och verktyg

- Framtagande av ny strategi för genomförande av verksamhetsförlagd utbildning under rådande coronapandemi.
- Nytt stödmaterial, exempelvis vägledning för att integrera jämställdhet i utbildning, forskning och forskarhandledningar, samt en handlingsplan för att motverka sexism och rasism.
- Nya rutiner för att beakta ett jämställdhetsperspektiv vid rekryterings- och bedömningsprocesser samt vid urval av sakkunniga och vid sakkunnigprövningar, bland annat för att säkerställa medverkan från både kvinnor och män.

¹³ Statskontoret, 2019:4.

- Nytt digitalt verktyg som avser att främja en genusmedveten affärsmodell. Verktöget syftar till att hjälpa användarna att kritiskt granska hur deras organisation agerar i olika situationer utifrån olika scenarion.¹⁴
- Ny digital studenttjänst som möjliggör studentinflytande i utbildningsverksamheten genom anonyma inlägg.
- En ny webbsida om trakasserier där studenter och anställda får information om vad trakasserier är och kan rapportera incidenter.

2.2.3. Nya eller ändrade arbetssätt

Nya eller ändrade arbetssätt är ett särskilt viktigt steg i resultatkedjan eftersom det handlar om att omsätta kunskap från exempelvis utbildningsinsatser till förändrade arbetssätt.¹⁵ Coronapandemin har inneburit förändrade arbetssätt vid lärosätena i samband med omställning till distansundervisning. Däremot framgår det inte av enkätsvaren om några konsekvensanalyser genomförts ur ett jämställdhets- eller jämlikhetsperspektiv. Nedan anges exempel på resultat som Jämställdhetsmyndigheten kategoriserar som nya eller förändrade arbetssätt vid lärosätena.

Nya eller ändrade arbetssätt för att motverka könsbundna studieval

- Nya arbetssätt vid marknadsföring av utbildningar i syfte att säkerställa att det material som används riktas till en mångfald av både kvinnor och män, avseende exempelvis etnicitet och ålder.
- Riktade informationsinsatser till grund- och gymnasieskolor, komvux och utbildningar i svenska för invandrare om hur det är att studera på universitetet samt inbjudan till studiebesök på högskolor och universitet i syfte att bredda målgrupper av sökande.
- Ändrat arbetssätt vid introduktion av nya studenter med fokus på inkluderande kultur. I introduktioner ingår att integrera medvetenhet om lärosätets värdegrund, jämställdhet, jämlikhet och nolltolerans mot diskriminering samt arbetssätt som omfattar olika former av stöd i studieteknik och språkverkstäder för att öka förutsättningarna för bättre genomströmning på olika utbildningar.

¹⁴ Information om verktöget Richter business: <https://www.ltu.se/centres/cdt/Gender-Contact-Point/Verktyg>.

¹⁵ Statskontoret, 2019:4.

Nya eller ändrade arbetssätt i rekryteringsprocesser och karriärutveckling

- Nya arbetssätt i rekryteringsprocessen för att undanröja könsbias som exempelvis baseras på stereotypa föreställningar om hur kvinnor och män är. Syftet är att främja att kvinnor och män har lika möjligheter att få tjänster vid rekrytering och befordran.
- Nya arbetssätt för att undvika bias vid fördelning av forskningsmedel och tid för forskning, som är viktiga faktorer för karriärutveckling i akademien.

Nya eller ändrade arbetssätt avseende utbildningars innehåll och utformning

- Nya arbetssätt för att säkerställa att genus och jämställdhet beaktas i utbildningarnas innehåll, utformning och i examinationer samt i lärosätenas kvalitetssäkringsarbete.
- Nya inkluderande arbetssätt vid genomförande av utbildningar som strävar efter att ge studenterna likvärdiga förutsättningar oberoende av faktorer som exempelvis kön, könsidentitet, ålder, etnicitet och funktionshinder.

Nya eller ändrade arbetssätt som bygger på samverkan och kunskapsutbyte

- Nya arbetssätt som bygger på samverkan mellan lärosäten, exempelvis samverkansprogrammet om sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet i akademien som ett flertal lärosäten anslutit sig till.¹⁶
- Samverkan inom lärosäten exempelvis genom uppbyggandet av team som ska förebygga trakasserier och kränkande särbehandling, samt bistå med stöd till chefer när något inträffat.

2.2.4. Nya eller ändrade utfall

Nya eller ändrade utfall kopplat till jämställdhet är ett viktigt steg i resultatkedjan som ska följas upp inom ramen för lärosätenas årsredovisningar.¹⁷ Lärosätenas resultat och effekter ska redovisas utifrån ett jämställdhetsperspektiv och individbaserad statistik vara uppdelad efter kön, om det inte finns särskilda skäl mot detta.¹⁸ I likhet med tidigare programperiod anger ett fåtal lärosäten att insatserna de vidtagit lett till ett förändrat verksamhetsutfall i förhållande till deras

¹⁶ Samverkansprogrammet om sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet lanserades av Karolinska institutet, Kungliga tekniska högskolan, Malmö universitet och Nationella sekretariatet för genusforskning efter #metoo. Information: <https://ki.se/genusprogrammet>.

¹⁷ Statskontoret, 2019:4.

¹⁸ Ekonomistyrningsverket 2017:60.

mål. Mot bakgrund av detta bedömer Jämställdhetsmyndigheten att lärosätena behöver se över att aktiviteterna som vidtas är relevanta utifrån lärosätenas egna identifierade jämställdhetsutmaningar och målsättningar, och har koppling till de jämställdhetspolitiska målen. För att synliggöra olika förutsättningar, möjligheter och villkor inom kategorierna kvinnor och män kan statistik med fördel också belysa andra faktorer än kön, som exempelvis ålder och utbildningsnivå. Nedan anges exempel på resultat som Jämställdhetsmyndigheten kategoriserar som nytt eller ändrat utfall i resultatkedjan.

Ändrat utfall avseende representation på olika positioner

- Ändrat utfall avseende representation av kvinnor på professorsnivå, samt bland huvudhandledare och på chefspositioner.

Det framkommer att jämställdhetsintegrering har beröringspunkter till de rekryteringsmål¹⁹ som regeringen gett lärosätena i syfte att öka andelen kvinnor bland nyanställda professorer. År 2019 motsvarade andelen kvinnor 29 procent på nationell nivå.²⁰ Regeringens målsättning är att hälften av alla nyanställda professorer ska vara kvinnor 2030.²¹ Enligt Universitetskanslersämbetets granskning av måluppfyllelsen har ett fåtal lärosäten uppnått regeringens uppsatta rekryteringsmål 2017–2019.²² Trots att andelen professorer som är kvinnor har ökat under perioden är ökningen långsam och på en övergripande nivå nådde lärosätena inte regeringens uppsatta mål.²³

2.2.5. Samhällseffekter

Samhällseffekter är det sista steget i resultatkedjan som handlar om resultat av genomförda insatser som får effekter på samhällsnivå.²⁴ Lärosätena upplever att det är svårt att påvisa ett orsakssamband mellan specifika insatser inom ramen för uppdraget om jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet och samhällseffekter.

Vid en nätverksträff hösten 2020 bjöd Jämställdhetsmyndigheten in Ekonomistyrningsverket (ESV) som rekommenderade lärosätena att göra antaganden kring förväntade resultat av prioriterade åtgärder kopplade till de

¹⁹ Rekryteringsmålen är specificerade på lärosätetsnivå och har funnits 1997–1999, 2002–2004, 2005–2009, 2009–2011, 2017–2019, 2020 (prop. 1996/87:141).

²⁰ Universitetskanslersämbetet (2020).

²¹ Utbildningsdepartementet, 2016.

²² Lärosäten som uppnått rekryteringsmålen: Lunds universitet, Högskolan i Borås, Högskolan i Kristianstad, Högskolan Väst och Mälardalens högskolan.

²³ Curie, 2020-09-09.

²⁴ Statskontoret, 2019:4.

jämställdhetspolitiska målen. Enligt ESV kan lärosätena jämföra uppnådda resultat i arbetet med jämställdhetsintegrering med förväntade resultat. På detta sätt kan de visa på en förflyttning i resultatkedjan som på sikt antas bidra till samhällseffekter.²⁵ Lärosätena ombads att resonera kring hur den egna verksamheten förväntas nå samhällseffekt och bidra till de jämställdhetspolitiska målen.

Ett exempel på ett sådant resonemang som förts vid ett lärosäte rör antaganden i vårdutbildningar. Hur studenter inom ramen för vårdutbildningar som ges möjlighet att problematisera genus, jämställdhets- och jämlikhetsfrågor i olika vård situationer antas skapa förutsättningar att bidra till jämlik vård när de kommer ut i arbetslivet. Jämställdhetsmyndigheten har tidigare konstaterat att det är svårt att utläsa såväl faktiska som förväntade resultat i årsredovisningarna eftersom de sällan omfattar djupare analyser.²⁶ Detta är något som även Kommissionen för jämställda livsinkomster påtalar i sin delrapport.²⁷ Här finns således utvecklingspotential.

Sammanfattningsvis bedömer Jämställdhetsmyndigheten att lärosätenas resultat främst kan kategoriseras i de tre första stegen i resultatkedjan i likhet med resultaten från föregående programperiod. Resultaten består främst av kartläggningar och analyser (aktiviteter), nya vägledningar och utbildningar med jämställdhetsperspektiv (produkter), samt nya eller ändrade arbetssätt för att till exempel bredda rekrytering, främja en jämställd karriärutveckling och resursfördelning. Lärosätena har till viss del nått ett förändrat verksamhetsutfall avseende representation på olika positioner.

2.2.6. Exempel på lärosätenas förflyttning i resultatkedjan

Nedan lyfter Jämställdhetsmyndigheten två exempel på lärosätens resultat som visar på en förflyttning i resultatkedjan.²⁸

Jämställd kompetensförsörjning vid Luleå tekniska universitet

Luleå tekniska universitet (LTU) har inom ramen för jämställdhetsintegrering under en längre tid fokuserat på kompetensförsörjning för att hantera rådande mansdominans på höga akademiska positioner, vilket är speciellt tydligt på professorsnivå. Lärosätet har strävat efter att säkerställa att kvinnors och mäns kompetens värderas likvärdigt vid rekrytering och befordran i syfte att bland annat

²⁵ Ekonomistyrningsverket 2016:31.

²⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2020:6.

²⁷ Kommissionen för jämställda livsinkomster 2020:01.

²⁸ Statskontoret 2019:4.

uppnå de rekryteringsmål som regeringen satt upp för lärosätet avseende andelen nyrekryterade professorer som är kvinnor.

Vid en tidigare kartläggning av kompetensförsörjning vid LTU genomfördes observationer av rekryteringsprocessen vid lärosätets anställningsnämndsmöten (aktivitet). Vid observationerna framkom att kvinnor och män ibland bedömdes olika. Utifrån detta skapade HR-strateger tillsammans med forskare en genusmedveten rekryteringsmodell (ny produkt) samt anordnade riktade utbildningsinsatser till anställningsnämnder och andra nyckelaktörer.

Vidare skapades ett nytt systematiskt genusmedvetet arbetssätt vid rekrytering och befordran, som bygger på att stanna upp vid så kallade genushållplatser för att reflektera över huruvida kvinnor och män bedöms likvärdigt i olika delar av kompetensförsörjningsprocessen (rekrytering och befordran). Genushållplatserna omfattar att beakta ett genus- och jämställdhetsperspektiv i beredningen av en rekrytering, i framtagande av profil, i sammansättning av rekryteringsgrupp, vid annonsering och spridning i olika nätverk, vid urval av sakkunniga, samt i instruktioner och riktlinjer (ändrat arbetssätt). Arbetssättet anses ha bidragit till att LTU, som första svenska lärosäte, fått utmärkelsen ”HR Excellence in Research” av EU-kommissionen för implementering av riktlinjer för rekrytering av forskare.²⁹ Lärosätet har arbetat strategiskt och målmedvetet för att öka andelen professorer som är kvinnor och uppnådde regeringens rekryteringsmål mellan 2017–2019 (ändrat utfall). Enligt Universitetskanslersämbetets granskning av måluppfyllelsen³⁰ har ett fåtal lärosäten uppnått rekryteringsmålen.³¹

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att lärosätets förändringar avseende könsfördelning mellan kvinnor och män på professorsnivå antas bidra till de jämställdhetspolitiska målen om makt och inflytande och ekonomisk jämställdhet. Genom en mer jämställd könsfördelning bland lärare bidrar förändringen även till delmålet om jämställd utbildning (sambandseffekter).

Jämställd utbildning vid Sveriges lantbruksuniversitet

Sveriges lantbruksuniversitet (SLU) har genomfört ett omfattande arbete med att samla all policy och regelverk som styr utbildningen på grundnivå och avancerad nivå i en Utbildningshandbok. I den beskrivs bland annat nya rutiner för framtagandet av nya utbildningsprogram. Enligt de nya rutinerna ska alla förslag på nya utbildningsprogram beskriva hur programmet beaktar genus- och jämställdhetsperspektiv i innehåll och genomförande (nytt arbetssätt).

²⁹ Europeiska-stadgan-for-forskare-och-riktlinjer-for-rekrytering-av-forskare. www.ltu.se.

³⁰ Universitetskanslersämbetet (2020).

³¹ Lärosäten som enligt UKÄ:s granskning uppnått rekryteringsmålen 2017–2019: Lunds universitet, Högskolan i Borås, Högskolan i Kristianstad, Högskolan Väst och Mälardalens högskolan.

År 2019 granskade Universitetskanslersämbetet (UKÄ) kvalitetssäkringsarbetet vid SLU. Jämställdhet är ett av sex bedömningsområden i kvalitetsgranskningarna av lärosätena.³² I utvärderingen framkommer att ”lärosätet säkerställer, genom rutiner och processer, ett systematiskt arbete med att beakta jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande”.³³ SLU:s arbete inom detta bedömningsområde ansågs tillfredsställande, liksom inom de övriga fem, och SLU fick som första lärosäte det samlade omdömet ”godkänt kvalitetssäkringsarbete” (nytt utfall).

I SLU:s kvalitetssäkringsprocess används ett frågeformulär som analys- och dialogverktyg för att strukturerat beakta olika aspekter av utbildningens innehåll och genomförande. Bland annat efterfrågas om det finns rutiner för att informera om frågor som rör jämlikhet och likabehandling, trakasserier och diskriminering samt för att integrera perspektiv på jämställdhet i utbildningarna. De utbildningsansvariga gör sedan en analys av om utbildningarna uppfyller SLU:s kvalitetsstandarder. Analysen bygger på svaren från frågeformuläret, ett specifikt statistikunderlag samt resultaten av bland annat en studiesocial enkät och en doktorandenkät som återkommande kartlägger utbildningsmiljöerna (aktiviteter). I de fall brister identifieras fattar utbildningsnämnden (UN) respektive rådet för utbildning på forskarnivå (FUR) beslut om förbättringsåtgärder, vem som är ansvarig samt hur det ska genomföras. UN och FUR ansvarar även för uppföljning av de beslutade utvecklingsåtgärderna.

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att lärosätets arbetssätt antas bidra till uppfyllelse av det jämställdhetspolitiska delmålet om jämställd utbildning, som omfattar att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

³² Bedömningsområden vid UKÄ:s kvalitetssäkringsarbete är Styrning och organisation, Förutsättningar, Utformning, genomförande och resultat, Jämställdhet, Student och doktorandperspektiv, Arbetsliv och samverkan. (UKÄ, 2018).

³³ UKÄ 2020-03-24, Jämställdhetsmyndigheten 21-01-20.

3. ETT BEHOVSANPASSAT STÖD

I detta kapitel presenteras Jämställdhetsmyndighetens stödverksamhet för lärosätena. Här beskrivs hur stödet organiserats, vilka aktiviteter som genomförts 2020 och hur målsättningen ser ut för 2021 och framåt.

3.1. OM STÖDFUNKTIONEN

Målsättningen med Jämställdhetsmyndighetens stödfunktion är att erbjuda lärosätena behovsanpassade och träffsäkra stödinsatser med utgångspunkt i omvärldsbevakning och tidigare kunskap och erfarenheter.³⁴ Syftet är att jämställdhetspolitiken ska få genomslag i lärosätenas arbete.

För bättre prioritering och ökad träffsäkerhet ska fler maktordningar än kön tas i beaktande vid utformandet av stödinsatser.³⁵ Nedan anges översiktligt vad stödfunktionen omfattar:

- Att samordna lärosätenas arbete, initiera olika former av kontaktytor och träffar för erfarenhetsutbyten som riktas till samordnarfunktioner och andra relevanta funktioner vid lärosätena, samt erbjuda stödmaterial.
- Att sträva efter att verksamhetsanpassa stödet i dialog med lärosäten för att stödinsatserna ska vara så träffsäkra som möjligt utifrån lärosätenas behov
- Att samverka med olika aktörer som är relevanta för högskolor och universitet för att bidra till en samlad uppföljning av sektorns jämställdhetsarbete.
- Att tillvarata erfarenheter från arbetet med jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM)³⁶ och andra relevanta uppdrag inom myndigheten.

³⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2020:6, 2020:4, 2019:3, 2019: 2, 2019:1, SOU 2015:86, SOU 2011:1, samt Statskontoret 2019:4.

³⁵ Jämställdhetsmyndigheten 2021:9.

³⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2019:1, Statskontoret 2019:4.

Förväntade resultat av Jämställdhetsmyndighetens stödinsatser specificeras nedan:

- Att lärosätena utgår från relevanta och specifika ojämställdhetsproblem i sina respektive kärnverksamheter, och sätter upp mål för att hantera identifierade jämställdhetsutmaningar och når resultat.
- Att lärosätena planerar och organiserar sitt arbete för att integrera jämställdhet i ordinarie processer.
- Att lärosätena följer upp arbetet med jämställdhetsintegrering, redovisar och analyserar sina resultat och effekter utifrån ett jämställdhetsperspektiv, och jämlikhetsperspektiv där så är relevant, och sätter resultaten i relation till de jämställdhetspolitiska målen.

3.2. STÖDINSATSER 2020

Nedan beskrivs stödfunktionens prioriterade områden 2020, som utformats i dialog med lärosätena och andra relevanta aktörer. Den pågående coronapandemin har påverkat stödfunktionens förutsättningar att ge stöd. På grund av risk för smittspridning har fysiska sammankomster under 2020 ersatts av digitala träffar.

3.2.1. Utbildningsverksamhet och stödmaterial

En del av Jämställdhetsmyndighetens stöd bedrivs i form av utbildningsverksamhet som erbjuder kompetenshöjande insatser till de aktörer som myndigheten samverkar med inom jämställdhetspolitikens områden. Jämställdhetsmyndigheten anordnar bland annat en introduktionskurs i jämställdhetsintegrering som riktas till ledare och chefer i staten, vilket inkluderar lärosätena. Därtill anordnas en utbildning om Agenda 2030 och de globala målen för hållbarhetsutveckling.

3.2.2. Samordning av erfarenhetsutbyten

Mot bakgrund av högskolornas och universitetens behov av arenor för kunskapsspridning och utbyte av erfarenhet anordnar Jämställdhetsmyndigheten nätverks- och tematräffar. Syftet med dessa träffar är att samla aktörer vid samtliga lärosäten och att stärka deras arbete genom erfarenhetsutbyte och dialog om gemensamma jämställdhetsutmaningar i det dagliga arbetet. Målgruppen för nätverksträffarna är främst funktioner som samordnar arbetet med jämställdhetsintegrering eller liknande uppdrag vid lärosätena. Utifrån lärosätenas behov anordnas också tematräffar som riktar sig till en bredare målgrupp bestående av fler funktioner/yrkesgrupper vid lärosätena som berörs av aktuella teman.

Några exempel på teman som lärosätena önskar stöd i:

- Uppföljning av arbete med jämställdhetsintegrering
- Samordning av uppdrag och med myndigheter som följer upp jämställdhet
- Jämställd/jämlik utbildning
- Jämställdhetsperspektiv vid fördelning av forskningsmedel
- Jämställdhetsperspektiv vid rekrytering, bedömning och karriärutveckling
- Kunskap om mäns våld mot kvinnor och sexuella trakasserier

Nedan beskrivs kort de erfarenhetsutbyten som anordnades under 2020:

Nätverksträff för att sprida resultat av lärosätenas arbete

I juni 2020 bjöd Jämställdhetsmyndigheten in samordnare och andra funktioner vid lärosätena samt representanter från Regeringskansliet till en träff för att sprida resultat av lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering. Utgångspunkten för träffen var att presentera resultat från slutrapporten avseende jämställdhetsintegrering i högskolor och universitetet under programperioden 2016–2019.

Webbinarium om jämställdhet i akademien

I september 2020 anordnade Jämställdhetsmyndigheten ett webbinarium tillsammans med forskare från Göteborgs universitet, som bidrog till att sprida resultat av jämställdhetsarbete i akademien i relation till relevant forskning på området.³⁷

Dialog om fortsatt jämställdhetsintegrering

I oktober 2020 bjöd Jämställdhetsmyndigheten in till en träff och en dialog om det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering. De funktioner som bjöds in var rektorer och andra ledningsfunktioner och lärosätenas jämställdhetssamordnare eller motsvarande, samt representanter från Regeringskansliets universitets- och högskoleenhet vid Utbildningsdepartementet. Förutom uppdragstagare och uppdragsgivare lyssnade även Universitetskanslersämbetet (UKÄ) in denna dialog.

Rektor vid Malmö universitet presenterade, tillsammans med lärosätets jämställdhetsstrateg, den samverkan med Polismyndigheten som skett i syfte att nå

³⁷ Jordanson B, Peterson, H (2019).

en hållbar integrering av jämställdhet och normkritik på polisprogrammet i Malmö. Det normkritiska perspektivet omfattar exempelvis områden som kön och etnicitet i relation till polisyrket och till kriminalitet i samhället. Rektor vid Högskolan i Gävle delade med sig av sina erfarenheter av en obligatorisk kurs om genus och ledarskap i organisationen. Kursen, som riktar sig till samtliga chefer på lärosätet, syftar till att uppnå ett genusmedvetet ledarskap som ger goda förutsättningar för cheferna att driva arbetet med jämställdhetsintegrering på ett effektivt sätt. Lärosätena fick också samtala gruppvis med möjlighet att ge medskick inför det fortsatta arbetet.

Nätverksträff med fokus på problemanalys och uppföljning

I november 2020 anordnade Jämställdhetsmyndigheten en nätverksträff med fokus på problemanalys och uppföljning som är ett område som många lärosäten efterfrågar. Syftet var att bidra till erfarenhetsutbyte kring uppföljning av jämställdhetsintegrering. Träffen riktade sig till lärosätenas samordnarfunktioner och andra funktioner som arbetar med uppföljning, exempelvis controllers. Inför träffen genomfördes intervjuer med fem lärosäten för att få en bild av hur de arbetar med resultatuppföljning. Det framkom att det är en utmaning att se till att samtliga funktioner som bidrar till uppföljningen har adekvat kunskap. Statskontoret medverkade i nätverksträffen för att dela lärdomar från sitt arbete med att utvärdera jämställdhetsintegrering i myndigheter (JIM) utifrån resultatkedjan³⁸ som beskrivs i föregående kapitel. Även Ekonomistyrningsverket (ESV) medverkade och fokuserade på vikten av att redovisa och analysera könsuppdelad statistik och följa upp om arbetet med jämställdhetsintegrering ger avsedd effekt.³⁹ ESV påtalade att majoriteten av myndigheter redovisar könsuppdelad statistik, men att endast ett fåtal av dessa analyserar statistiken i årsredovisningen. En analys kan till exempel handla om hur könsfördelningen bland lärare och handledare vid lärosätena antas påverka studenter och doktorander.

3.2.3. Vetenskapligt råd och referensgrupp

Jämställdhetsmyndigheten har inrättat ett vetenskapligt råd som ska fungera som en brygga mellan Jämställdhetsmyndigheten och forskarsamhället och bidra till vetenskaplig förankring i myndighetens verksamhet. Genom kunskap om och erfarenheter av aktuell forskning bidrar rådets medlemmar med forskningsbaserade perspektiv på myndighetens verksamhet och utveckling.

³⁸ Statskontoret 2019:4.

³⁹ Ekonomistyrningsverket 2017:60.

Jämställdhetsmyndighetens stödfunktion har satt samman en referensgrupp med aktörer från Jämställdhetsmyndighetens målgrupper såsom myndigheter, lärosäten, länsstyrelser och Sveriges kommuner och regioner. Syftet är att få synpunkter från Jämställdhetsmyndighetens målgrupper avseende planerade stödinsatser som exempelvis utbildningar och vägledningar. Detta för att kunna utforma stödinsatserna så att de i möjligaste mån ska svara mot målgruppernas behov.

3.2.4. Omvärldsbevakning

För att öka kunskapen om aktuella frågor hos Jämställdhetsmyndighetens målgrupper bevakas konferenser, forskningsseminarium, nätverk och webinarium. Syftet är att kontinuerligt utveckla Jämställdhetsmyndighetens stödinsatser utifrån relevant forskning och beprövad erfarenhet. Konferenser med koppling till högskolesektorn som bevakades 2020 hade bland annat fokus på hållbart lärande, jämställdhet i utbildning, jämställd resursfördelning samt jämställd styrning och beslutsfattande. Stödverksamheten medverkar även i olika nätverk exempelvis nätverk om hbtqi-frågor och rasism⁴⁰ samt samverkar med aktörer i högskolesektorn och i det omgivande samhället.

3.2.5. Samverkan med strategiska aktörer

Stödfunktionen samverkar med aktörer som bedöms vara strategiska för att möta behovet av en samlad uppföljning av högskolesektorns jämställdhetsarbete.

- **Samverkan med Universitetskanslersämbetet**

Jämställdhetsmyndigheten och Universitetskanslersämbetet (UKÄ) samverkar eftersom det finns tydliga beröringspunkter exempelvis mellan myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering av utbildning och kvalitetssäkring av utbildning. Lärosätena efterfrågar just sådan samverkan mellan olika myndigheter som granskar och följer upp lärosätenas jämställdhetsarbete. Denna samverkan syftar bland annat till att Jämställdhetsmyndigheten ska kunna erbjuda ett mer träffsäkert stöd, som därigenom på sikt kan bidra till uppfyllelse av det jämställdhetspolitiska delmålet om jämställd utbildning.

⁴⁰ Jämställdhetsmyndigheten 2021:9.

- **Samverkan med Diskrimineringsombudsmannen**

Samverkan mellan Jämställdhetsmyndigheten och Diskrimineringsombudsmannen (DO) har stärkts, bland annat genom två workshoppar för myndigheternas medarbetare. Syftet var att utreda gränsdragningen mellan jämställdhetsintegrering och aktiva åtgärder samt hur det påverkar jämställdhetsarbetet respektive arbetet mot diskriminering. Jämställdhetsintegrering handlar om ett målstyrt arbete som ska bidra till uppfyllandet av de jämställdhetspolitiska målen. Detta ska ske genom att förändra maktstrukturer som ger diskriminerande effekter för kvinnor och män och på detta sätt bidra till kvinnors och mäns makt att forma samhället och sina egna liv.⁴¹ Det lagstyrda lika villkorsarbetet utgår dels från diskrimineringslagens förbud mot diskriminering, dels från krav på aktiva åtgärder för att motverka diskriminering.

- **Samverkan med forskningsfinansiärer**

Jämställdhetsmyndigheten deltar i ett nätverk tillsammans med Nationella sekretariatet för genusforskning och de nationella forskningsfinansiärerna Vetenskapsrådet, Forte, Formas, Riksbankens Jubileumsfond, Vinnova, samt Energimyndigheten. Nätverket träffas regelbundet i syfte att diskutera arbetet med att utveckla jämställdhetsintegrering och dra lärdomar av varandras arbete.

3.3. STÖDINSATSER 2021 OCH FRAMÅT

Nedan redogörs för Jämställdhetsmyndighetens planerade stödinsatser och utvecklingsområden för 2021 och framåt.

- Regelbundna utskick av nyhetsbrev med information om utbildningsverksamheten, kommande erfarenhetsutbyten, vägledningar och annat stödmaterial, till de som samordnar arbetet med jämställdhetsintegrering vid lärosätena. Syftet med nyhetsbrevet är att stärka Jämställdhetsmyndighetens kommunikation med lärosätena, samt tipsa och stödja dem i deras arbete med jämställdhetsintegrering.
- Erbjudna utbildningsverksamhet utifrån Jämställdhetsmyndighetens målgruppers behov, främst myndigheter och lärosäten, varav en ny webbutbildning i jämställdhetsintegrering är ett exempel på detta.

⁴¹ Nationella sekretariatet för genusforskning 2016.

- Planera för fysiska och digitala utbildningar, bland annat i jämställdhetsintegrering för ledare inom staten, jämställdhet och hållbar utveckling, samt jämställdhetsbudgetering.
- Fortsätta att anordna nätverksträffar och tematräffar för erfarenhetsutbyte mellan lärosätena. Exempel på planerade teman för träffar 2021 är uppföljning av arbetet med jämställdhetsintegrering, samt jämställd/jämlik utbildning.
- Ta fram vägledningsmaterial⁴² som stöd för att planera, organisera, genomföra och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering. Syftet är att guida lärosätena i arbetet med jämställdhetsintegrering och att sprida lärande exempel på praktiskt arbete med jämställdhetsintegrering som nått resultat.
- Utse kontaktpersoner till lärosätena för att förbättra möjligheterna för Jämställdhetsmyndigheten att erbjuda högskolor och universitet ett verksamhetsanpassat stöd utifrån lärosätenas behov.
- Fortsätta att stärka samverkan med strategiska aktörer som har nära koppling till högskolesektorn, till exempel Universitetskanslersämbetet (UKÄ), Diskrimineringsombudsmannen (DO), forskningsfinansiärer, samt Universitets- och högskolerådet (UHR).
- Att stärka är det våldsförebyggande arbetet inom jämställdhetsintegrering är ett utvecklingsområde som syftar till att säkerställa att lärosätena förebygger mäns våld mot kvinnor i deras ordinarie verksamhet.⁴³ Att främja det våldsförebyggande arbetet inom jämställdhetsintegrering bedöms särskilt relevant eftersom en ökad risk för våld i nära relationer uppmärksammats under coronapandemin.⁴⁴
- Stärka kopplingen mellan jämställdhetsintegrering i akademien och det internationella arbetet som bedrivs i flera internationella organ, som EU och FN, exempelvis inom Pekingplattformen, Istanbulkonventionen och EIGE.

⁴² Jämställdhetsmyndigheten (2021-01-09).

⁴³ Jämställdhetsmyndigheten 2021:10, Jämställdhetsmyndigheten 2021:8.

⁴⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2021:8, Jämställdhetsmyndigheten 2021:10, Jämställdhetsmyndigheten 2021:14.

4. SLUTSATSER

I detta kapitel presenteras slutsatser utifrån lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering under 2020 och Jämställdhetsmyndighetens stödverksamhet under samma period. Slutsatserna ligger till grund för de prioriteringar som görs vid Jämställdhetsmyndigheten under 2021.

Med utgångspunkt i Jämställdhetsmyndighetens uppföljning av lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering drar Jämställdhetsmyndigheten följande slutsatser.

- Jämställdhetsintegrering gynnas av samorganisering med exempelvis arbetet med hållbar utveckling och kvalitetssäkring. Synergieffekter kan på detta sätt tillvaratas och förstärka prioriteringen av jämställdhetsarbetet.
- Coronapandemin har påverkat lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering på betydande sätt och detta behöver följas upp för att arbetet inte ska tappa ännu mer fart.
- Trots coronapandemin uppger drygt hälften av lärosätena att de uppnått nya resultat inom ramen för arbetet med jämställdhetsintegrering under 2020, vilket visar att det finns en organisering och en infrastruktur för detta arbete vid högskolor och universitet.
- Ett långsiktigt riktat uppdrag om jämställdhetsintegrering ger förutsättningar för ökat genomslag av jämställdhetspolitiken. Det framkommer att när uppdraget förlängs ett år i taget och endast innehåller mindre justeringar riskerar ett omtag av arbetet med jämställdhetsintegrering att utebli och engagemanget för uppdraget att avta. Det bedöms som särskilt viktigt med ett omtag av jämställdhetsintegrering eftersom arbetet tappat fart under coronapandemin. Jämställdhetsmyndigheten föreslår tydliga skrivningar om hur lärosätena förväntas följa upp och redovisa resultat av genomförda insatser i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen. Samt förväntas analysera bakomliggande orsaker till icke uppnådda resultat.
- Lärosätena behöver stöd i arbetet med jämställdhetsintegrering och det stöd som Jämställdhetsmyndigheten erbjuder ska vara anpassat efter målgruppens behov.

REFERENSER

- Curie 2020. *Ingen spikrak väg mot jämställdhet*, 2020-09-09
<https://www.tidningencurie.se/nyheter/2020/09/09/ingen-spikrak-vag-mot-jamstalld-akademi/>
- Ekonomistyrningsverket 2017:60. *Vägledning. Processen för planering och uppföljning. En förutsättning för en effektiv verksamhet.*
<https://www.esv.se/contentassets/911835a44ec44672828fcd07015f7f0c/esv-2017-60-processen-for-planering-och-uppfoljning.pdf>
- Ekonomistyrningsverket 2016:31 *Vägledning verksamhetslogik.*
<https://www.esv.se/contentassets/147db303c0ee4b8f8bd79f9bf2155d91/2016-31-vagledning-verksamhetslogik.pdf>
- Jordansson, B. och Peterson (2019). *Jämställdhetsintegrering vid svenska universitet och högskolor. Det politiska uppdraget återspeglar i lärosätenas planer.* Kvinder Køn & Forskning nr 1-2 2019.
- Jämställdhetsmyndigheten 2021:14. *Håll i, håll ut och växta upp. Resultat av jämställdhetspolitiska åtgärder 2020, redovisning av uppdrag enligt förordning med instruktion §8.*
- Jämställdhetsmyndigheten 2021:10. *Samordning av våldsförebyggande insatser.*
- Jämställdhetsmyndigheten 2021:9. *Slutredovisning HBTQ strategisk myndighet. 2020 års redovisning av Jämställdhetsmyndighetens uppdrag för hbtq-personers lika rättigheter och möjligheter.*
- Jämställdhetsmyndigheten 2021:8. *Covid-19 och våldsutsatthet.*
- Jämställdhetsmyndigheten 2021-01-20. *Vägledning – stöd för att planera, organisera och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering.*
<https://www.jamstalldetsmyndigheten.se/vagledning-stod-for-att-planera-organisera-och-folja-upp-arbetet-med-jamstalldetsintegrering>
- Jämställdhetsmyndigheten 2020:6. *Jämställdhet i akademien. Slutredovisning av jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet – programperioden 2016 – 2019.*
- Jämställdhetsmyndigheten 2020:4. *Styrning ger resultat – Jämställdhetspolitiska åtgärder 2019.*
- Jämställdhetsmyndigheten 2019:3. *Ökat genomslag och hård prioritering. Jämställdhetspolitiska åtgärder i statens budget för 2018 med en historisk tillbakablick.*
- Jämställdhetsmyndigheten 2019:2. *Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet En lägesrapport.*

- Jämställdhetsmyndigheten 2019:1. *Jämställdhetsintegrering i myndigheter. Jämställdhetsmyndighetens slutredovisning av utvecklingsprogrammet Jämställdhetsintegrering i myndigheter 2013–2018.*
- Kommissionen för jämställda livsinkomster 2020:01. Delredovisning. *Kartläggning av hur offentliga stödåtgärder fördelas mellan kvinnor och män, samt översyn av myndigheters information och vägledning ur ett jämställdhetsperspektiv.*
- Nationella sekretariatet för genusforskning 2016. *Inventera: Vägledning för jämställdhetsintegrering i akademien.*
- Regleringsbrev budgetåret 2020 avseende Jämställdhetsmyndigheten. Hämtad 2021-02-22. <https://www.esv.se/statsliggaren/regleringsbrev/?RBID=20625>
- Regleringsbrev för budgetåret 2020 avseende universitet och högskolor. Hämtad 2021-02-22. <https://www.esv.se/statsliggaren/regleringsbrev>
- Regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende universitet och högskolor. Hämtad 2021-02-22. <https://www.esv.se/statsliggaren/regleringsbrev/?rbid=17189>
- Samverkansprogrammet om genusbaserad utsatthet. <https://ki.se/genusprogrammet>.
- Skrivelsen 2016/2017:10. *Makt, mål och myndighet - feministisk politik för en jämställd framtid.* Social departementet.
- SOU 2015:86. Jämställdhetsutredningen *Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken.*
- SOU 2011:1. Betänkande av Delegationen för jämställdhet i högskolan. *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien.*
- Statskontoret 2019:4. Slutrapport. *Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter.*
- Universitetskanslersämbetet 2021:9. *Universitetskanslersämbetets pandemiuppdrag, delredovisning 1.*
- Universitetskanslersämbetet 2020-03-24 <https://www.uka.se/kvalitet--examenstillstand/resultat-fran-granskningarna-hogskolekollen/hogskolekollen.html?url=427238778%2F%2Futvardering%2F1949338%2Fbedomningsomrade%2Fjamstalldhet&sv.url=12.794d1f901621e65b329c27f>
- Universitetskanslersämbetet (2020). *Uppföljning av rekryteringsmål för professorer 2017–2019.*
- Universitetskanslersämbetet (2018). *Vägledning för granskning av lärosätenas kvalitetsäkringsarbete.*
- Utbildningsdepartementet (2016). *2030 ska hälften av de nya professorerna vara kvinnor.* Dagens Arena Opinion 20 maj, 2016

Box 73, 424 22 Angered
Besöksadress: Angereds torg 9
Tel: 031-392 90 00
www.jamstalldhetsmyndigheten.se



**JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN**