



JÄMSTÄLLDHETS  
MYNDIGHETEN

# TYDLIG RIKTNING OCH LÅNGSIKTIGHET FÖR STÖRRE GENOMSLAG

Jämställdhetsmyndighetens slutredovisning av  
jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) och  
jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU)

**Jämställdhetsmyndigheten**

Göteborg, april 2026

Rapport 2026:4

Dnr: 26/00139

Omslagsfoto: Stina Gränfors

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

Sandra Moberg. Telefon 031-392 91 26

Ida-Maria Linder. Telefon 031-392 90 23

# INNEHÅLL

<b>Förord</b> .....	<b>5</b>
<b>Sammanfattning</b> .....	<b>6</b>
<b>Inledning</b> .....	<b>9</b>
Uppdraget är jämställdhetsintegrering .....	9
Syfte och frågeställningar .....	10
Ett sjunde delmål för jämställdhetspolitiken har tillkommit .....	10
Metod .....	11
<b>Arbetet har gett resultat, men utrymmet för förändring är fortsatt stort</b> .....	<b>13</b>
Myndigheterna och lärosätena når omfattande resultat i form av prestationer .....	13
Fler utfall och effekter i myndigheternas verksamheter .....	13
Lärosätenas arbete leder till utfall, men resultaten är begränsade och ojämnt utvecklade .....	17
Uppdrag och förutsättningar påverkar vilka resultat som uppnås .....	18
Främst kompensatoriska resultat, med vissa systemförändrande inslag .....	20
Resultat i form av normförflyttningar .....	22
Motstånd - en del av arbetet med jämställdhetsintegrering .....	23
<b>Arbetet bidrar till de jämställdhetspolitiska delmålen och utgår från identifierade ojämställdhetsproblem</b> .....	<b>25</b>
Myndigheterna fokuserar på makt, ekonomi, hälsa och mäns våld mot kvinnor .....	25
Lärosäten prioriterar framför allt delmål om jämställd utbildning, makt och inflytande samt ekonomisk jämställdhet .....	31
Jämställdhetsutmaningar kvarstår trots uppnådda resultat .....	33
Jämställdhetsintegrering behöver omfatta fler myndigheter och sektorer .....	36
<b>Stärkt kapacitet för arbetet med jämställdhetsintegrering</b> .....	<b>39</b>
Myndigheter och lärosäten har stärkt sin kapacitet att arbeta med jämställdhetsintegrering .....	39
Kopplingar till närliggande uppdrag och intersektionella perspektiv har stärkts .....	43
Jämställdhetsmyndighetens stöd stärker arbetet .....	44
<b>Samverkan är viktig, men behöver stöd i styrning och organisering</b> .....	<b>47</b>
För att samverkan ska bidra till resultat krävs tydlig styrning, roller och resurser .....	47
Samverkan inom JiM har främst varit inriktad på erfarenhetsutbyte och utvecklingsarbete .....	48
Samverkan förekommer i högskolesektorn men är ofta svagt institutionaliserad .....	48

Samverkan behöver i högre grad utgå från konkreta ojämställdhetsproblem.....	48
Samverkan för att påverka samhällsutmaningar har prioriterats när det funnits riktade uppdrag .....	48
Samverkan utvecklas också utifrån uppdrag, ansvar och konkreta problem .....	49
Flera aktörer beskriver att deras rådighet är begränsad i centrala jämställdhetsfrågor	49
Områden där samverkan särskilt behöver stärkas .....	50
<b>Styrningen påverkar vad som blir synligt och prioriterat.....</b>	<b>54</b>
Regeringens styrning har stor betydelse för prioritering och genomslag.....	54
Uppdraget om riktningar gav viss vägledning, men inte tillräckligt .....	56
Riktade jämställdhetsuppdrag stärker fokus, prioritering och genomförande .....	58
Resultat behöver efterfrågas löpande .....	59
Andra styrsignaler och organisatoriska villkor påverkar genomslaget .....	59
<b>Slutsatser och rekommendationer .....</b>	<b>63</b>
Arbetet har varit framgångsrikt, men behöver nu både fördjupas och breddas .....	63
Ett verksamhetsnära arbetssätt har stärkt genomförandet .....	63
Det behövs en bättre struktur för uppföljning.....	64
Fler områden behöver omfattas och samverkan användas mer strategiskt .....	64
Rekommendationer.....	65
<b>Referenser.....</b>	<b>68</b>
<b>English summary .....</b>	<b>80</b>

# FÖRORD

Regeringens uppdrag om jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) 2020–2025 och i högskolor och universitet (JiHU) 2021–2025 har bidragit till utveckling och stärkt kapaciteten i arbetet med jämställdhetsintegrering. Fler myndigheter och lärosäten har integrerat jämställdhetsperspektiv i sina ordinarie processer, vilket har förbättrat deras förmåga att identifiera och hantera ojämställdhet i kärnverksamheten. Många har dessutom uppnått omfattande resultat.

Jämställdhetsmyndigheten har haft i uppdrag att stödja och följa arbetet. Genom kunskaps- och metodstöd, nätverk och erfarenhetsutbyte har myndigheten bidragit till att stärka förutsättningarna för genomförandet.

Trots den positiva utvecklingen visar vår analys att resultaten fortfarande är ojämnt utvecklade och att det kvarstår utmaningar när det gäller att åstadkomma mer genomgripande och varaktiga förändringar. Jämställdhetsintegrering behöver utvecklas vidare för att i högre grad bidra till att förändra de strukturer, normer och attityder som upprätthåller ojämställdhet. För att jämställdhetsintegrering ska få större genomslag behövs långsiktig och resultatriktad styrning, stärkt uppföljning, ökad samverkan kring komplexa problem samt ett långsiktigt stöd i genomförandet.

## **Vi rekommenderar regeringen att:**

- säkerställa långsiktig och resultatriktad styrning och uppföljning
- rikta samverkan mot problem där flera aktörer delar rådighet
- säkerställa ett långsiktigt stöd

Det är vår förhoppning att rapporten ska bidra till regeringens fortsatta styrning och till ett mer verkningsfullt arbete med jämställdhetsintegrering inom staten och högskolesektorn.

*Lise Tamm*  
*Generaldirektör*

# SAMMANFATTNING

Denna rapport utgör Jämställdhetsmyndighetens samlade slutredovisning av regeringens uppdrag om jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) 2020-2025 och i högskolor och universitet (JiHU) 2021-2025. Syftet har varit att analysera resultat, bedöma måluppfyllelse i relation till de jämställdhetspolitiska målen samt att lämna rekommendationer för fortsatt styrning.

Kapaciteten för arbetet med jämställdhetsintegrering har stärkts bland de flesta myndigheter och lärosäten och arbetet ger resultat. För att bidra till mer genomgripande och varaktiga förändringar behöver arbetet utvecklas vidare. Det förutsätter långsiktig och resultatinkriktad styrning, stärkt uppföljning och ökad samverkan kring komplexa problem. Dessutom krävs stöd i arbetet samt en större inriktning mot strukturer, normer och attityder som formar makt, resurser och villkor. En ökad prioritering av jämställdhetsarbete behövs. Fler verksamheter och politikområden behöver omfattas av jämställdhetsintegrering för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Regeringskansliets eget arbete med jämställdhetsintegrering behöver förstärkas och få ett större genomslag i myndighetsstyrningen.

## Jämställdhetsmyndigheten lämnar följande rekommendationer:

### Säkerställ långsiktig och resultatinkriktad styrning och uppföljning av jämställdhetsintegrering

- Inrätta en permanent reglering av arbetet med jämställdhetsintegrering som omfattar alla statliga myndigheter och lärosäten, exempelvis genom förordning eller annan varaktig styrning.
- Komplettera permanentad styrning med riktade uppdrag till ett urval av myndigheter och lärosäten som har stor potential att lösa ojämställdhetsproblem och bidra till de jämställdhetspolitiska målen.
- Utse även sektorsansvar där ett utpekat antal myndigheter får ett stödjande och pådrivande ansvar för att uppnå jämställdhetspolitiska mål inom sina respektive förvaltningsområden. Liknande modell finns inom andra tvärsektoriella områden.
  - Exempel på myndigheter: Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Boverket, Brottsförebyggande rådet, Energimyndigheten, Försvarshögskolan, Försvarsmakten, Försäkringskassan, Kulturrådet, Myndigheten för civilt försvar, Polismyndigheten, Sida, Skolverket, Socialstyrelsen, Trafikverket, Universitetskanslersämbetet. Jämställdhetsmyndigheten kan bidra med stöd.

- Ta fram fleråriga strategier, etappmål eller handlingsplaner för delmål 1–5.
  - Uppdra åt sektorsansvariga myndigheter och Jämställdhetsmyndigheten att göra jämställdhetsanalyser och bidra med underlag.
- Tydliggör förväntade resultat i styrningen. Efterfråga analyser av förändring över tid och effekter för myndigheters respektive lärosätens målgrupper i återrapporteringar.
- Stärk arbetet med jämställdhetsintegreringen av myndighetsstyrningen i Regeringskansliet.
- Återinför krav på jämställdhetsanalyser i konsekvensutredningar.
- Stärk samordningen mellan EU:s styrning och den nationella styrningen av jämställdhetsarbetet i högskolesektorn, bland annat genom att tydliggöra hur Gender Equality Plans (GEP) kan användas som stöd för nationell styrning, uppföljning och utveckling av lärosätenas jämställdhetsarbete, samt genom att säkerställa att arbetet mot genusbaserat våld i akademien ges en tydlig och systematisk plats i den nationella styrningen, i linje med EU:s forskningspolitik.
- Uppdra åt SCB, Universitetskanslersämbetet, Statskontoret och Jämställdhetsmyndigheten att utveckla och föreslå gemensamma indikatorer som stärker jämförbarhet, uppföljning och möjligheten att bedöma förändring över tid.
- Uppdra åt lärosäten att analysera fördelning utfallet av forskningsmedel ur ett jämställdhetsperspektiv och, vid identifierade ojämställda mönster, föreslå åtgärder.
- Uppdra åt forskningsfinansiärerna (Formas, Forte, Vinnova, Vetenskapsrådet), ett urval lärosäten samt Jämställdhetsmyndigheten att samverka för att stärka jämställd fördelning av forskningsmedel och jämställda villkor i meriterings- och karriärsystem. Uppdragets närmare utformning bör tas fram i dialog med berörda aktörer.

### **Rikta samverkan mot problem där flera aktörer delar rådighet**

Exempel på områden där detta är särskilt relevant:

- Könsbundna studie- och yrkesval
- Jämställd fördelning av forskningsmedel och jämställda villkor i akademien
- Utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden
- Maskulinitetsnormer och våldsutövande som del av det brottsförebyggande arbetet
- Jämställdhet i totalförsvaret
- Jämställdhet i klimat och grön omställning
- AI och jämställdhet
- Polarisering mellan killar och tjejer i attityder och värderingar

## Säkerställ ett långsiktigt stöd

- Uppdra åt Diskrimineringsombudsmannen, SCB, Statskontoret, Jämställdhetsmyndigheten, Universitets- och högskolerådet, Universitetskanslersämbetet och länsstyrelserna att i samverkan samordna insatser, kompetenshöjning, tillsyn och uppföljning av myndigheters och lärosätens arbete med jämställdhetsintegrering.
- Uppdra åt Jämställdhetsmyndigheten, Barnombudsmannen, Myndigheten för delaktighet, Folkhälsomyndigheten och Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor att samverka för att bättre samordna stöd och uppföljning inom respektive ansvarsområde.

Utvecklingen under programperioden visar en tydlig progression i myndigheters och lärosätens arbete. Fler redovisar resultat och arbetet har i högre grad integrerats i ordinarie styrning och verksamhet. Samtidigt är resultaten ojämnt utvecklade och varierar beroende på uppdrag, organisatoriska förutsättningar och prioriteringar.

Arbetet har bidragit till flera av de jämställdhetspolitiska delmålen. För myndigheter är ekonomisk jämställdhet, makt och inflytande, jämställd hälsa samt mäns våld mot kvinnor mest framträdande. För lärosäten dominerar jämställd utbildning, makt och inflytande samt ekonomisk jämställdhet.

Arbetet har i ökad utsträckning utgått från identifierade ojämsälldhetsproblem i kärnverksamheten. Det har stärkt relevansen och bidragit till ett mer verksamhetsnära genomförande. Samtidigt kvarstår betydande strukturella utmaningar, såsom könssegregerad utbildning- och arbetsmarknad, ojämsällda ekonomiska villkor samt mäns våld mot kvinnor.

Förutsättningarna för genomslag i myndigheternas och lärosätenas verksamheter har förbättrats under perioden. Tydlig ledningsförankring, integrering i ordinarie styr- och kvalitetssystem samt koppling till kärnverksamheten är avgörande faktorer. Ett utvecklingsområde rör uppföljning av resultat och effekter, tillgång till könsuppdelad och intersektionell data.

Jämställdhetsmyndighetens stöd har bidragit till att stärka myndigheters och lärosätens kapacitet, särskilt genom kunskaps- och metodstöd, nätverk och erfarenhetsutbyte. Stödet har haft störst genomslag när det varit verksamhetsnära, långsiktigt och riktat till nyckelfunktioner.

Samverkan har varit ett återkommande inslag men har främst inriktats på lärande och utveckling av det egna arbetet. Samverkan för att hantera komplexa ojämsälldhetsproblem på samhällsnivå är mindre utvecklad och har i hög grad varit beroende av särskilda regeringsuppdrag.

Regeringens styrning har haft stor betydelse för arbetets prioritering och inriktning. Analysen visar att tydlig styrning, särskilt i kombination med återrapporteringskrav och särskilda uppdrag, stärker genomförandet. Samtidigt har minskad styrning i regleringsbrev under senare delen av programperioden i flera fall lett till lägre prioritering av arbetet.

# INLEDNING

Jämställdhetsmyndigheten har i uppdrag att slutredovisa JiM-programmet och JiHU-uppdraget senast 17 april 2026.<sup>1</sup> Det görs i denna samlade rapport för båda uppdragen. I detta kapitel beskrivs uppdraget om jämställdhetsintegrering, rapportens syfte och frågeställningar samt de metoder och analysverktyg som används i rapporten. Kapitlet redovisar även centrala utgångspunkter för bedömningen av resultat, effekter och förändringspotentialen i dessa.

## Uppdraget är jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är regeringens huvudsakliga strategi, i kombination med särskilda åtgärder, för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.<sup>2</sup> Strategin har använts i svensk offentlig verksamhet sedan 1990-talet och syftar till att integrera ett jämställdhetsperspektiv i ordinarie styrning och verksamhet för att synliggöra och motverka ojämställdhet.<sup>3</sup>

Regeringens utvecklingsprogram Jämställdhetsintegrering i myndigheter, JiM-programmet, har bedrivits sedan 2013 för att stärka statliga myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering inom ramen för deras kärnuppdrag. Under programperioden 2020–2025 omfattar satsningen 53 myndigheter och en organisation vars verksamhet bedömts ha särskild betydelse för att bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Regeringssatsningen Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet, JiHU, inleddes 2016 och omfattar statliga universitet och högskolor samt Chalmers tekniska högskola och Jönköping University. Syftet är att utveckla lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering så att de bättre kan bidra till de jämställdhetspolitiska målen i sina kärnverksamheter.<sup>4</sup>

I början av programperioden fick myndigheterna och lärosätena i uppdrag av regeringen att beskriva inriktningen för sitt arbete. I slutet av perioden fick de i uppdrag att redovisa resultaten av de genomförda insatserna.<sup>5</sup> JiM-myndigheternas uppdrag om jämställdhetsintegrering har i huvudsak varit generellt hållna, medan JiHU-uppdragen varit mer preciserade och pekat ut exempelområden för lärosätenas arbete, såsom lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Därtill skulle universitet och högskolor redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel<sup>6</sup>. Ett krav som togs bort i regleringsbrev för 2023.

Slutredovisningen omfattar programperioden för JiM, 2020–2025 och JiHU-uppdragen 2021, 2022 och 2023–2025. Det möjliggör en samlad bedömning av utvecklingen över tid och jämförelser mellan JiM och JiHU.

<sup>1</sup> Regeringen (2020-10-01) A2020/0204; Regeringen (2021-12-22) A2022/00986, A2021/02318 (delvis); Regeringen (2022-12-22) A2022/01653, A2022/01607 (delvis).

<sup>2</sup> Regeringen (2025b) Budgetpropositionen för 2026.

<sup>3</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2023a).

<sup>4</sup> Regeringen (2021-12-16) U2021/04851 (delvis) U2021/04891.

<sup>5</sup> Regeringen (2024-12-19) A2024/01457, Regeringen (2025-03-06) U2025/00736.

<sup>6</sup> Regeringen (2021-12-16)



Foto: Mostphotos.

Jämställdhetsmyndigheten har haft i uppdrag att stödja arbetet inom både JiM och JiHU. Stödet har omfattat att stärka förutsättningarna för planering, analys, uppföljning och utveckling av verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv, samt att sprida kunskap, lärande exempel och främja erfarenhetsutbyte och samverkan.

### **Syfte och frågeställningar**

Syftet är att analysera och bedöma myndigheters och lärosätens resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering under programperioderna för JiM (2020–2025) och JiHU (2021–2025) och målpuppfyllelse i relation till de jämställdhetspolitiska målen. Rapporten beskriver och analyserar även Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering. Rapporten syftar också till att ge regeringen rekommendationer för fortsatt styrning inom området.

För att besvara syftet utgår vi från följande frågeställningar;

- Vilka resultat (prestationer, utfall och effekter) har myndigheterna och lärosätena uppnått?
- Vad har bidragit till att de uppnått eller inte uppnått resultat?
- Vad krävs för att stärka och främja myndigheters och lärosätens arbete med jämställdhetsintegrering?

### **Ett sjunde delmål för jämställdhetspolitiken har tillkommit**

Regeringen beslutade i september 2025 att införa ett sjunde jämställdhetspolitiskt delmål med formuleringen: ”Hedersrelaterat våld och förtryck ska upphöra. Alla, oavsett kön, ska genom hela livet ha samma rätt och möjlighet att leva sitt liv utan att begränsas av kollektivt grundade hedersnormer.”

Eftersom delmålet tillkom först i slutet av program- och uppdragsperioden har myndigheterna och lärosätena inte explicit analyserat sina resultat i relation till målet. I rapporten belyser vi resultat i relation till de sex jämställdhetspolitiska delmålen och lyfter fram hedersrelaterat våld och förtryck där det är relevant.

## Metod

Empirin till rapporten består främst av våra tidigare delredovisningar (inklusive underlag till dessa), myndigheternas och lärosätenas inriktningar för programperioden samt deras redovisningar<sup>7</sup> av uppdraget.

För att hantera den stora mängd data som myndigheternas och lärosätenas redovisningar omfattar har vi använt oss av AI.<sup>8</sup> AI har underlättat sammanställning och analys av redovisningarna. Samtidigt har det varit utmanande och tidskrävande då AI haft svårt att hantera både materialets omfattning och den divergens som framför allt myndigheternas olika grunduppdrag, verksamheter, storlek och redovisningssätt innebär. Samtliga exempel som lyfts fram i rapporten är verifierade mot grundkällan. För att verifiera sammanställningar och analyser har stickprov genomförts löpande.

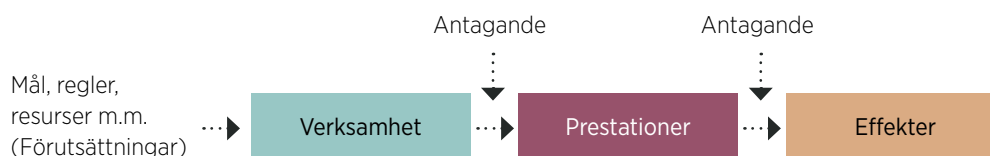
För att få en mer fördjupad bild av myndigheters resultat och vad som bidrar respektive inte bidrar till att nå resultat har vi genomfört fallstudier. Fallstudier har gjorts av arbetet vid följande myndigheter och lärosäten; Energimyndigheten, Försäkringskassan, Kronofogdemyndigheten, Malmö universitet, Mittuniversitetet samt Umeå universitet. Urvalet har gjorts utifrån att de uppnått långtgående resultat och särskilt intressanta resultat. Fallstudierna presenteras i bilaga 1, Fallstudier slutredovisning JiM och JiHU. Exempel på resultat från myndigheterna finns också i bilaga 2, Resultatsammanställning slutredovisning JiM och JiHU. Båda bilagorna finns på Jämställdhetsmyndighetens hemsida.<sup>9</sup>

## Verktyg att analysera och bedöma resultat och effekter

Som analysmodell av resultat utgår vi från Statskontorets verksamhetslogik<sup>10</sup>. Verksamhetslogik beskriver hur olika händelser och skeden förmodas hänga samman, från mål och resurser till verksamhet och från verksamhet till resultat. I en verksamhetslogik uttrycks också vilka antaganden som ligger till grund för att tro att det ena leder till det andra.

Verksamhetslogik fokuserar särskilt på de tänkta effekterna av verksamhetens prestationer, det vill säga det som blir det yttre resultatet av exempelvis myndighetens åtgärder, beslut och leveranser.

**Figur 1.** Verksamhetslogikens struktur



<sup>7</sup> Chalmers tekniska högskola och Jönköping University har inte haft särskilda återrapporteringsuppdrag. I stället har vi tittat på deras årsredovisningar 2025. Folkbildningsrådet har inte haft särskilt återrapporteringskrav och de har inte följt upp sitt jämställdhetsintegreringsarbete i årsredovisning 2025. Detta innebär att vi inte kan analysera och bedöma Folkbildningsrådets samlade resultat och förutsättningar under programperioden.

<sup>8</sup> Vi har använt oss av AI-verktyget ChatGPT.

<sup>9</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2026d) Bilaga 1 och Bilaga 2: Resultatsammanställning JiM och JiHU, <https://jamstalld-hetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/tydlig-riktning-och-langsiktighet-for-storre-genomslag/>

<sup>10</sup> Statskontoret (2026).

Resultat avser enligt Statskontoret prestationer, effekter och utfall. Prestationer är de leveranser som myndigheter och lärosäten producerar, såsom utbildningar, rådgivning, granskningar, beslutsunderlag samt myndighetsbeslut som rör enskilda. Effekter är de förändringar i verksamheten och i samhället som dessa prestationer bidrar till, exempelvis jämställd tillgång till stöd och service eller ökad ekonomisk jämställdhet. Effekter förutsätter ett orsakssamband till prestationerna, även om detta ofta är indirekt. Utfall avser det tillstånd eller den förändring som faktiskt har mätts och följts upp. Till skillnad från utfall kräver bedömningen av effekter en analytisk prövning och kan inte enbart baseras på observerade förändringar över tid. Effekter på samhällsnivå är i huvudsak långsiktiga och indirekta antaganden om bidrag till jämställdhetspolitiska mål, snarare än empiriskt påvisade förändringar under programperioden. Bedömningen av effekter behöver därför tolkas med hänsyn till uppdragets tidsram och myndigheternas och lärosätenas indirekta rådgivning över effekter på samhällsnivå.

### **Bedömning av resultatens förändringspotential**

För att analysera förändringspotentialen i jämställdhetsintegreringsarbetet och i myndigheters och lärosätens resultat används tre analytiska kategorier: symboliska åtgärder, kompensatoriska åtgärder och systemförändrande åtgärder.<sup>11</sup> Indelningen möjliggör en bedömning av resultatens karaktär och i vilken utsträckning de utmanar ojämställda normer och strukturer. Symboliska åtgärder synliggör och markerar att jämställdhet är en viktig fråga, men leder sällan i sig till verklig förändring. Kompensatoriska åtgärder kan mildra konsekvenserna av ojämställdhet genom att exempelvis minska skillnader mellan kvinnor och män i tillgång till stöd och service, men de ändrar oftast inte de bakomliggande strukturerna. Systemförändrande åtgärder innebär att jämställdhet blir en central del av styrningen och verksamheten. Åtgärderna riktar in sig mot att förändra normer, arbetssätt och maktförhållanden som skapar och upprätthåller ojämställdhet. Därför kan de bidra till mer varaktiga förändringar av ojämställda villkor och strukturer. För att lösa komplexa jämställdhetsproblem behövs ofta en kombination av olika typer av åtgärder.

### **Utgångspunkter för att förstå vad som leder till resultat**

I analysen av vad som bidragit till att myndigheter och lärosäten uppnått respektive inte uppnått resultat har vi utgått från centrala förutsättningar i arbetet, som lyfts fram och definieras i vår vägledning för jämställdhetsintegrering.<sup>12</sup>

Dessa omfattar tydlig ledning och styrning; integrering i kärnverksamhet, planering, genomförande och uppföljning; tillgång till internt och externt stöd; samordning med närliggande mål och uppdrag; kompetens om jämställdhet och jämställdhetsintegrering; förändringsvilja och förmåga att hantera motstånd; samt samverkan för att lösa komplexa jämställdhetsproblem på samhällsnivå som berör flera sektorer och aktörer.

<sup>11</sup> Jämför tematiseringarna av kompensatoriska och systemförändrande åtgärder med Jämställdhetsmyndigheten (2026c) samt Freidenvall (2020). Symboliska strategier behandlas i Engeli & Mazur (2018). I föreliggande analys har tematiseringen av åtgärder även omfattat resultat.

<sup>12</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2025-04-01).

# ARBETET HAR GETT RESULTAT, MEN UTRYMMET FÖR FÖRÄNDRING ÄR FORTSATT STORT

Myndigheterna och lärosätena har bedrivit ett omfattande arbete som ger resultat, men dessa varierar i omfattning. De flesta resultaten består av prestationer, exempelvis nya styrdokument, förändrade rutiner och arbetssätt samt framtagen kunskap och analyser. Förändrade utfall och effekter i verksamheten har ökat jämfört med tidigare programperioder, men behöver bli fler. En del resultat har potential att bidra till jämställdhet på samhällsnivå och till de jämställdhetspolitiska målen. Att beskriva effekter i samhället är dock fortfarande en utmaning för många myndigheter och lärosäten.

## **Myndigheterna och lärosätena når omfattande resultat i form av prestationer**

Flertalet myndigheter redovisar ett omfattande antal prestationer som resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering även om det också finns exempel på myndigheter som redovisar relativt få. Prestationerna finns inom flera verksamhetsområden. Flera myndigheter har tagit fram eller reviderat styrdokument, rutiner och arbetssätt, exempelvis för en jämställd och likvärdig handläggning, samt integrerat jämställdhets- och andra rättighetsperspektiv i handböcker, vägledningar och andra stödmaterial. Andra återkommande prestationer rör analyser av osakliga könsskillnader, utbildningsinsatser och framtagande av rapporter, granskningar och kunskapsöversikter. JiM-myndigheterna har även genomfört stödinsatser riktade till andra aktörer, bland annat i form av utbildningar, vägledningar, kravställning i utlysningar och stöd i samverkansprocesser. Även lärosätena redovisar många resultat i form av prestationer, såsom utbildningsinsatser, utveckling av styrdokument och planer, kartläggningar av ojämställdhet samt åtgärder inom rekrytering, karriärvägar, arbetsvillkor och utbildningens innehåll.

## **Fler utfall och effekter i myndigheternas verksamheter**

### **Utfall vanligt bland myndigheter som kan följa ett mätbart flöde**

Flera myndigheter beskriver resultat i form av nya eller förändrade utfall. Utfall är dock mindre förekommande än prestationer. Utfall rapporteras främst från myndigheter som själva kan påverka ett mätbart flöde och särskilt bland de myndigheter som har individer som målgrupp. Framför allt ses utfall hos handläggande, gran-

skande, tillsynande och finansierande myndigheter medan det är mindre vanligt bland kunskaps- och stödmyndigheter. Utfallen beskrivs exempelvis i form av förändrad könsfördelning bland anställda och deltagare samt förändrad tillgång till stöd och service<sup>13</sup>. Myndigheter som har ett väl utvecklat uppföljningssystem och tillgång till statistik och stora datamängder redogör oftare för utfall än myndigheter där detta saknas.

● **Svenska institutet för europapolitiska studier** (Sieps) har arbetat för en jämn könsfördelning bland de interna och externa författare som publiceras. År 2025 var 46 procent av författarna kvinnor, jämfört med 28 procent år 2017.<sup>14</sup>

● För att kunna möta flickors och kvinnors behov och garantera deras trygghet och säkerhet påbörjades 2021 verksamhetsutvecklande satsningar vid **Statens institutionsstyrelse** (SIS). Uppföljning visar på förändrade utfall, med minskad förekomst av avskiljningar, hot och våld samt ökad trygghet, trivsel och nöjdhet med vården både bland flickor och medarbetare.<sup>15</sup>

De flesta myndigheter når utfall som ligger i linje med målsättningen att stärka jämställdheten. Samtidigt finns några få exempel där myndigheter bedömer att utvecklingen är negativ och att arbetet har tagit steg tillbaka. Ett exempel är Arbetsförmedlingen. Under de senaste två åren har resultaten försämrats inom flera områden som rör myndighetens arbete för att kvinnor och män, oavsett om de är inrikes eller utrikes födda, ska ha samma tillgång till arbetsmarknadspolitiskt stöd och samma möjligheter till arbete eller utbildning efter en avslutad insats. Enligt Arbetsförmedlingen beror den negativa utvecklingen på resursbrist, interna utmaningar, att arbetsmarknaden är könssegregerad och att många subventionerade anställningar och arbetsmarknadsutbildningar finns inom mansdominerade yrken.<sup>16</sup>

### Fler myndigheter når effekter i verksamheten och för målgrupper

Myndigheterna själva är försiktiga med att uttrycka att deras arbete lett till effekter både i deras verksamheter och på samhällsnivå. Vår bedömning är dock att utvecklingen varit positiv och att fler myndigheter nått effekter i jämförelse med tidigare programperioder.

Flera myndigheters arbete har lett till effekter i kärnverksamheterna och för myndigheternas målgrupper. Exempel på detta är mer jämställd och likvärdig handläggning och service, vilket kan antas ha stor betydelse för enskilda individers möjligheter och villkor till utbildning, tillgång till stöd och vård, möjlighet till ekonomisk självständig och att få leva ett liv fritt från våld.

<sup>13</sup> För fler exempel, se bilaga 2. Resultatsammanställning: <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/tydlig-riktning-och-langsiktighet-for-storre-genomslag/>

<sup>14</sup> Svenska institutet för Europapolitiska studier (2026)

<sup>15</sup> Statens institutionsstyrelse (2026).

<sup>16</sup> Arbetsförmedlingen (2026a).

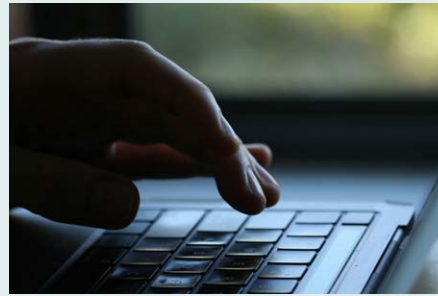


Foto: Mostphotos.

● **Försäkringskassan** har arbetat för att upptäcka och förebygga mäns våld mot kvinnor genom att ställa frågor om våld till personer som ansöker om vissa förmåner. När handläggare ställer frågor om våld ökar möjligheten att upptäcka våldsutsatthet och att den som är utsatt får stöd. På sikt kan det bidra till att våldet minskar. En mätning från 2025 visar att 80 procent av de handläggare inom sjukpenning som ställt frågor om våld hade identifierat minst en person som var eller tidigare hade varit utsatt för våld. Vid den tiden skulle frågan ställas rutinmässigt inom sjukpenning. Sedan 2025 ställs frågan inte längre rutinmässigt till alla. Skälet är kritik från Justitieombudsmannen, som anser att frågor om våld bara får ställas om de kan antas ha betydelse för bedömningen i det enskilda ärendet.<sup>17</sup>

Även bland myndigheter som har andra aktörer som målgrupper finns det exempel på uppnådda effekter. Bland annat har deras kunskap, metoder och krav fått genomslag i andra aktörers verksamhet. Generellt är det dock ofta svårare för myndigheter som har andra aktörer som målgrupp att visa på att deras arbete lett till effekter. Vägen från insats till effekt är ofta längre och präglas av en kedja av antaganden - effekter uppstår först när kunskapen tas vidare, omsätts i styrningen eller implementeras av andra aktörer. Effekter för dessa myndigheter behöver förstås i termer av påverkan på andra aktörers beslut, normer och arbetssätt.

● **Skolinspektionen** bedömer att deras kvalitetsgranskningar av skolors arbete med jämställdhet bidrar till utveckling. En uppföljning visar att 95 procent av skolorna eller huvudmännen sex månader efter granskningen hade genomfört åtgärder, eller påbörjat ett arbete, i linje med bedömningarna för att höja kvaliteten inom de granskade områdena.<sup>18</sup>

Under programperioden ser vi särskilt att kunskapen om hur ojämställdhet tar sig uttryck och vad som krävs för att åstadkomma förändring har utvecklats. Den sammantagna bilden är att myndigheterna har tagit fram omfattande kunskap inom jämställdhetsområdet. Ett viktigt resultat av programperioden är därför den stärkta kunskapen inom många verksamhetsområden. För att denna kunskap ska leda till förändringar är det dock avgörande att den förvaltas, används och omsätts i praktiken. Det kommer också behövas stöd till dem som ska använda kunskapen i sitt arbete.

<sup>17</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2026d) Bilaga 1

<sup>18</sup> Skolinspektionen (2021) och (2026)

- **Brottsförebyggande rådet (Brå) tar fram kunskap om hur mäns våld mot kvinnor tar sig uttryck.**

Myndigheten har tagit fram kunskap som visar att kvinnor och män ofta utsätts för och begår brott i olika sammanhang och att jämställdhetsperspektiv och maskulinitetsnormer är viktiga för att förstå dessa skillnader. De har också bidragit med kunskap om hur rättsväsendets myndigheter och andra aktörer kan utveckla sitt arbete i frågor som rör jämställdhet och mäns våld mot kvinnor. Kunskapsproduktionen synliggör också hur föreställningar om kön kan påverka rättsväsendets möjligheter att upptäcka, utreda och lagföra brott. Brå har inte systematiskt mätt effekterna av sin kunskapsproduktion, men ser tecken på att den används i utredningar, lagstiftningsarbete och myndigheters utvecklingsarbete. Det talar för att kunskapen kan bidra till utvecklade arbetssätt och mer träffsäkra åtgärder.<sup>19</sup>

### **Fortsatt utmaning att koppla arbetet till effekter i samhället**

I likhet med Statskontorets<sup>20</sup> bedömning i utvärderingen av den tidigare programperioden bedömer vi att många av de resultat som myndigheterna redovisar har potential att bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Samtidigt varierar resultatens betydelse i förhållande till målen. Vissa resultat kan förstås som viktiga för förändring, medan andra resultat har mer begränsade möjligheter att påverka utvecklingen på samhällsnivå.

- **Kronofogdemyndigheten** har uppmärksammat betydelsen av ekonomiskt våld i handläggning av ärenden och gjort flera förändringar i sin verksamhet för att underlätta för våldsutsatta personer, oftast kvinnor, att lämna en våldsamt relation. Ett resultat är att de olika avdelningarna på myndigheten beaktar erfarenheter av ekonomiskt våld i bedömningar av ärenden i en större utsträckning. Vid bedömning av om skuldsanering är aktuellt tas hänsyn till hur personens skuld har uppkommit och erfarenheter av ekonomiskt våld beaktas vid ärenden som rör anstånd med löneutmätning. Myndighetens arbete kan antas bidra till att minska den ekonomiska utsattheten hos våldsutsatta, och till ökad egenmakt samt underlätta för våldsutsatta kvinnor att lämna en våldsamt relation. Effekterna har direkt koppling till fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet och att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Genom samverkan med andra har myndigheten också bidragit till att sätta ljuset på frågor om ekonomiskt våld och kan därmed bidra även till andra aktörers arbete med frågan.<sup>21</sup>

Endast ett fåtal myndigheter gör antaganden eller bedömningar att deras arbete kan leda till effekter på samhällsnivå. Många myndigheter framhåller att en orsak till det är svårigheten att skilja ut om det är myndighetens arbete eller andra faktorer som skapar samhällseffekter.

Myndigheterna beskriver dock genomgående sitt arbete som relevant i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen, men av återrapporteringarna framgår inte alltid

<sup>19</sup> Brottsförebyggande rådet (2026)

<sup>20</sup> Statskontoret (2019).

<sup>21</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2026d) Bilaga 1

hur denna koppling ser ut. Enligt Statskontoret kan verksamhetslogik användas för att pröva rimligheten i sådana antaganden. När myndigheterna själva resonerar utifrån denna logik blir det tydligare hur resultaten bidrar till de jämställdhetspolitiska målen. Ett exempel på en myndighet som arbetar på detta sätt är Vinnova.<sup>22</sup>

- De som söker bidrag från **Vinnova** får ta ställning till om och hur köns- och genusperspektiv är relevanta i projektet. För att kunna följa upp jämställdhetsaspekter införde myndigheten nya slutrapportfrågor 2024. Bland de projekt som avslutades 2025 uppgav 61 procent att de hade arbetat aktivt och systematiskt med att integrera köns- och genusperspektiv. I uppföljningen har Vinnova sett att jämställdhetsperspektiv haft betydelse för arbetet i beviljade projekt. Framför allt i relation till projektets organisering och team, men även genom en ökad förståelse för problem och utmaningar som ska lösas. Enligt Vinnova har flera av de projekt som beviljats medel potential att bidra till effekter på samhällsnivå, även om de ser att deras uppföljning skulle kunna utvecklas ytterligare. De resonerar även kring att projektens bidrag till de jämställdhetspolitiska målen förstärkts genom att projekten arbetar med ett köns- och genusperspektiv. Särskilt när det kommer till delmålen om ekonomisk jämställdhet, jämställd utbildning och jämställd hälsa.

## Lärosätenas arbete leder till förändrade utfall, men resultaten är begränsade och ojämnt utvecklade

Lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering leder i vissa delar till identifierbara förändringar. Samtidigt är resultaten ojämnt utvecklade, och underlagen för att bedöma mer långsiktiga effekter är ofta begränsade.

### Mätbara utfall förekommer, men i begränsad omfattning

Återrapporteringarna innehåller vissa redovisade utfall, men i mindre omfattning än prestationer. Exempel på utfall är förändringar i könsfördelning bland sökande, antagna och registrerade studenter, förändringar i genomströmning, förändringar av andelen kvinnor i professors- och ledningspositioner, förändringar i forskningstid och forskningsfinansiering samt resultat från lönekartläggningar.<sup>23</sup> Denna typ av resultat avser förändringar i fördelning eller villkor och skiljer sig därmed från prestationer samt från förändringar i verksamhetens arbetssätt och förutsättningar. Det är, i likhet med myndigheterna, framför allt inom områden med tillgänglig statistik och återkommande uppföljning som förändringar kan identifieras och följas över tid.

- **Umeå universitets** rekryteringsprocesser har utvecklats för att bli mer rättssäkra och jämställda. Det har lett till resultat, och andelen kvinnor har ökat i vissa befattningar, exempelvis forskare. De insatser som genomförts har bidragit till kvinnors befordran och lett till ökad medvetenhet, förbättrade rutiner samt en viss ökning av andelen professorer som är kvinnor. Universitetet har också vidtagit åtgärder för att främja jämställd representation vilket har bidragit till en jämnare könsfördelning på ledningsuppdrag.<sup>24</sup>

<sup>22</sup> Vinnova (2026).

<sup>23</sup> För ytterligare exempel se bilaga 2, Resultatsammanställning: <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/tydlig-riktning-och-langsigtighet-for-storre-genomslag/>

<sup>24</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2026d) Bilaga 1

● På **Försvarshögskolan** har andelen kvinnor på Officersprogrammet ökat under perioden. Som exempel anges att kvinnor utgjorde 28,5 procent av de antagna 2024, jämfört med 17 procent bland dem som samma år genomförde värnplikt, vilket lärosätet ser som en indikator på att egna rekryteringsinsatser kan ha haft betydelse.<sup>25</sup>

### **På samhällsnivå redovisas främst möjliga långsiktiga effekter**

Effekter på samhällsnivå redovisas mer sällan och formuleras i regel som möjliga eller förväntade långsiktiga konsekvenser. Försvarshögskolan anger exempelvis att utbildningsinsatser för lärare kan bidra till att studenter tar med sig jämställdhets- och normkritiska perspektiv i vidare studier och arbetsliv. Lärosätet framhåller också att samverkan för att rekrytera och behålla kvinnor i försvarssektorn på sikt kan leda till att fler kvinnor söker militära utbildningar.<sup>26</sup> Gymnastik- och idrottshögskolan beskriver att deras arbete med jämställdhetsintegrering på sikt kan bidra till att studenter och yrkesverksamma i högre grad uppmärksammar och motverkar ojämlikheter i tillgång till fysisk aktivitet inom sina verksamhetsområden.<sup>27</sup>

Sådana antagna effekter underbyggs sällan genom redovisade förändringar gällande långsiktig omfördelning av makt eller resurser. I stället uttrycks de som bedömningar av möjliga utvecklingslinjer, grundade i genomförda aktiviteter och prestationer. Det innebär inte att effekterna saknar grund, utan att de redovisas som bedömda och möjliga konsekvenser snarare än som verifierade förändringar. För att antaganden om arbetets effekter på samhällsnivå ska bedömas som rimliga bör det finnas en tydlig koppling mellan genomförda insatser, uppnådda resultat och de långsiktiga förändringar som antas kunna följa av dessa. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att uppföljningen av resultat bör utvecklas och stärkas, exempelvis genom att tydligare formulera förändringskedjor, följa upp indikatorer över tid och redovisa hur genomförda insatser bedöms bidra till identifierade förändringar på individ-, organisations- och samhällsnivå.

### **Uppdrag och förutsättningar påverkar vilka resultat som uppnås**

Resultaten varierar för olika myndigheter och lärosäten. Det hänger samman med skillnader i uppdrag, uppdragets längd, organisering och förutsättningar, men också hur arbetet prioriteras och hur det följs upp.

### **Resultaten varierar utifrån myndigheternas uppdrag och verksamhet**

Myndigheterna befinner sig på olika steg i en gemensam förändringskedja. Vissa myndigheter fokuserar främst på att bygga kapacitet, utveckla styrning och skapa organisatoriska förutsättningar för ett mer jämställt arbete. Andra uppnår förändrade utfall i verksamheten, medan ytterligare myndigheter når effekter för målgrupper eller, mer sällan, på samhällsnivå.

Det finns flera möjliga förklaringar till dessa skillnader. Myndigheterna verkar

<sup>25</sup> Försvarshögskolan (2025)

<sup>26</sup> Försvarshögskolan (2025).

<sup>27</sup> Gymnastik- och idrottshögskolan (2025).

inom en bred variation av verksamheter, med olika uppdrag, storlek, styrning och organisatoriska förutsättningar. Detta kan ha betydelse för vilka resultat som är möjliga att uppnå, mäta och redovisa. Samtidigt är det svårt att urskilja entydiga mönster. Det tydligaste är att verksamhetens karaktär har stor betydelse för vilken typ av resultat som uppnås. Myndigheter med direkt kontakt med individer eller tydligt definierade målgrupper redovisar oftare utfall och effekter, medan kunskapsmyndigheter, stödmyndigheter och andra myndigheter med mer indirekt påverkan oftare stannar vid prestationer. Det bör inte enbart förstås som en fråga om ambitionsnivå, utan också som en följd av att myndigheterna har olika avstånd till de förändringar som eftersträvas.

Det finns vissa skillnader mellan olika departement. Effekter för målgrupper skrivs fram tydligast vid Justitiedepartementets, Socialdepartementets och Finansdepartementets myndigheter. Inom dessa departement finns också flera myndigheter som haft i uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering i tidigare programperioder, vilket kan ha bidragit till ett mer utvecklat arbete. Därtill framkommer att regeringsuppdrag kopplat till arbetet mot mäns våld mot kvinnor och den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor i allt större utsträckning integreras i myndigheternas jämställdhetsintegreringsarbete. Detta stärker förutsättningarna för långsiktighet och hållbarhet genom att arbetet blir en del av ordinarie processer och styrning. Sådana uppdrag har också bidragit till en tydligare prioritering och konkretisering av arbetet, vilket i sin tur möjliggör mer långtgående resultat.

Arbetsmarknadsdepartementets, Utbildningsdepartementets samt stora delar av Klimat- och näringslivsdepartementets myndigheter redogör i hög grad för resultat på prestationsnivå. Myndigheterna beskriver ett aktivt arbete med flera genomförda insatser, men har svårare att påvisa effekter för målgrupper eller samhälle. Myndigheter vid Kulturdepartementet uppnår enbart resultat i form av prestationer.

### **Resultaten varierar med lärosätenas profil och organisatoriska förutsättningar**

Analysen visar återkommande skillnader i lärosätenas resultat, förutsättningar och de ojämställdhetsproblem som verksamheten har att hantera. Den tydligaste skillnaden framträder mellan tekniskt och naturvetenskapligt inriktade lärosäten och konstnärliga lärosäten. De tekniska lärosätena fokuserar i hög grad på könsbundna studieval, rekrytering och akademiska karriärvägar inom mansdominerade ämnesområden. De konstnärliga lärosätena beskriver oftare problem och resultat som rör arbetsmiljö, normer, maktrelationer och bedömning i utbildning och konstnärlig praktik.

Även lärosätenas storlek, ålder och organisatoriska uppbyggnad har betydelse för hur arbetet bedrivs och hur resultaten redovisas. Äldre och mer etablerade universitet har oftare utvecklade strukturer för styrning, uppföljning och analys, inklusive längre tidsserier av könsuppdelad statistik.

Flera av de stora, breda universiteten kännetecknas av en decentraliserad organisation med ämnesspecifika fakulteter, institutioner och verksamhetsdelar. Det innebär att den centrala styrningen, liksom stöd- och samordningsfunktioner, inte

alltid når ut med samma styrka i hela organisationen. I sådana organisationer kan gemensamma mål och styr signaler finnas på plats centralt medan genomförande, prioritering och tillämpning varierar mellan olika delar av lärosätet. Detta påverkar både arbetets genomslag och hur resultaten kan följas upp och redovisas.

Större lärosäten redovisar därför ett bredare spektrum av insatser och resultat, men också utmaningar kopplade till organisatorisk komplexitet, decentraliserat ansvar och behov av samordning mellan nivåer. Just hos dessa lärosäten framstår spänningen mellan central styrning och lokal autonomi som en viktig förklaring till varför arbetet kan vara väl utvecklat på övergripande nivå men ändå ojämnt förankrat i kärnverksamheten. Mindre och yngre lärosäten beskriver oftare ett mer personberoende arbete och mer begränsade resurser, men kan samtidigt ha kortare beslutsvägar och därmed bättre förutsättningar att snabbare införa nya arbetssätt i hela organisationen. De har ofta mer överskådliga strukturer, men också mer begränsade möjligheter till specialisering, stödresurser och systematisk uppföljning.

### **Främst kompensatoriska resultat, med vissa systemförändrande inslag**

För att bedöma resultatens förändringspotential använder vi tre analytiska kategorier: symboliska, kompensatoriska och systemförändrande.

#### **Prestationer är en del av ett långsiktigt förändringsarbete**

Myndigheterna och lärosätena når många resultat i form av prestationer. En del av dessa, så som till exempel kommunikationsaktiviteter och framtagande av planer, riskerar att bli symboliska om de inte är en del av ett långsiktigt förändringsarbete. Det gäller när insatserna främst fungerar som ett uttryck för engagemang i jämställdhetsfrågor eller bidrar till att synliggöra frågorna utan att leda till förändringar i verksamhetens praktik.

Vår bedömning är att myndigheternas och lärosätenas arbete inte stannar vid symboliska inslag utan snarare bör ses som delar av ett mer omfattande förändringsarbete. Prestationerna är nödvändiga och viktiga utgångspunkter för myndigheternas och lärosätenas fortsatta arbete.

#### **Resultat som har utjämnande effekt**

Kompensatoriska resultat dominerar i återrapporteringarna. Det är resultat av utjämnande karaktär men som inte i sig bidrar till att förändra själva systemen som upprätthåller ojämsälldhet. Myndigheter och lärosäten redovisar bland annat insatser som minskat osakliga könsskillnader och som bidragit till en mer jämställd och likvärdig tillgång till stöd, service, utbildning och resurser. Resultaten bidrar därmed främst till utjämning inom ramen för befintliga system, snarare än till att förändra de strukturer som upprätthåller ojämsälldhet.

Detta framstår som rimligt med hänsyn till myndigheternas och lärosätenas uppdrag och handlingsutrymme. Många aktörer kan påverka hur befintliga system fungerar för kvinnor och män, men har begränsade möjligheter att förändra de mer grundläggande orsakerna till ojämsälldhet. Pensionsmyndigheten<sup>28</sup> och Skatteverket<sup>29</sup> är exempel på sådana aktörer.

<sup>28</sup> Pensionsmyndigheten (2026).

<sup>29</sup> Skatteverket (2026).

● **Pensionsmyndigheten** kan säkerställa jämställd handläggning, förbättra informationen samt synliggöra pensionsgapets orsaker och konsekvenserna av ett ojämnt arbetsliv, men inte förändra de strukturer som skapar ojämnt livsinkomster. Resultatet av myndighetens arbete blir i praktiken kompensatoriskt, även om den kunskap som produceras kan bidra till policyutveckling på längre sikt.

● **Skatteverket** synliggör att myndighetens möjligheter att bidra till systemförändring är begränsade. Myndigheten kan arbeta med jämställt bemötande och likvärdig handläggning samt analysera könsskillnader i exempelvis deklarationsmönster eller företagande. Däremot kan myndigheten inte på egen hand förändra de skattepolitiska ramar som påverkar inkomstfördelning eller kapitaltillgångar mellan kvinnor och män. Skatteverkets bidrag ligger därför främst i att säkerställa jämställd och likvärdig myndighetsutövning och att synliggöra ojämnta mönster i ekonomin, medan mer omfattande förändring förutsätter politiska beslut och reformer.

### Vissa resultat har systemförändrande potential

Det finns exempel på systemförändrande resultat, även om de utgör en betydligt mindre andel. Systemförändrande resultat är sådana resultat som påverkar de strukturer, normer, regler och styrformer som formar verksamheten över tid. De innebär inte bara förbättringar inom befintliga ramar, utan bidrar också till att förändra själva villkoren för hur beslut fattas, resurser fördelas och verksamhet bedrivs. Sådana resultat kan exempelvis handla om förändrad praxis, nya standarder eller bedömningsgrunder, eller om att jämställdhet integreras i ordinarie styrning, uppföljning och beslutsprocesser på ett sätt som får varaktig betydelse. Det centrala är att resultaten inte enbart mildrar konsekvenserna av ojämnta mönster, utan också har potential att förändra de makt- och villkorsstrukturer som reproducerar den.

● **Transportstyrelsen** har riktat in sitt arbete mot att förändra internationella regelprocesser för att bidra till jämställd krocksäkerhet. Deras arbete har lett till att nya regler tagits fram som får till konsekvens att bilindustrin kommer att använda krockdockor som motsvarar olika människokroppar. Tidigare har de krockdockor som använts främst motsvarat mäns kroppar. Ett resultat av förändringen är att både kvinnor och män kommer skyddas bättre vid olyckor. Myndigheten beskriver själva att deras arbete bidragit till normförskjutningar inom transportområdet på EU-nivå och effekter i form av internationella säkerhetsregler som ska skydda kvinnors och mäns liv bättre.<sup>30</sup>

Effekterna av arbetet med jämställdhetsintegrering skulle bli mer långtgående om insatserna i större utsträckning riktades mot systemförändrande resultat. Detta skulle kräva ett ökat fokus på att förändra ojämnta fördelning av makt och villkor.

<sup>30</sup> Transportstyrelsen (2026)



Foto: Mostphotos.

### Resultat i form av normförflyttningar

Bland både myndigheter och lärosäten når flera resultat som kan förstås som normförflyttningar. Sådana förändringar är svårare att kategorisera som prestationer, utfall eller effekter, men har ofta stor betydelse. Det kan handla om förändringar i samtalsklimat, ökad medvetenhet, förändrade attityder och stärkt legitimitet och högre acceptans för att arbeta med jämställdhet.

Flera uttrycker att det skett en förändring, där det finns en tydligare gemensam bild av exempelvis vad ojämställdhet innebär och hur det kan förstås i relation till det egna politikområdet. Det framkommer bland annat i flera av fallstudierna<sup>31</sup> kopplat till exempelvis våld och ekonomiskt våld. Från att frågan inte har uppfattats som en del av myndighetens uppgift har den gått till att bli en självklar del av jämställdhetsarbetet.

En del myndigheter och lärosäten har arbetat med att synliggöra och sätta ord på normer och maktförhållanden som efterhand har lett till en mer strukturell förståelse av jämställdhetsarbetet och att det innebär att utmana och ifrågasätta normer. Flera myndigheter vid Justitiedepartementets har till exempel synliggjort att mannen ofta varit norm för hur verksamheten utformats samt vikten av att synliggöra och adressera kopplingar mellan maskulinitet, våldsutövande och kriminalitet inom det brottsförebyggande arbetet.

Arbetet har också omfattat att motverka normer och organisationskulturer som påverkar bemötande och prioriteringar. Skatteverket har exempelvis haft fokus på att arbeta för ett jämställt och jämlikt bemötande<sup>32</sup>.

<sup>31</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2026d) Bilaga 1

<sup>32</sup> Skatteverket (2026).

- **Skatteverkets** bemötandebildning synliggör hur bemötande, ofta omedvetet, kan bidra till att upprätthålla begränsande normer kopplade till kön eller andra diskrimineringsgrunder. Den visar också hur sådana normer kan motverkas genom att inte utgå från antaganden om en person utifrån exempelvis kön, utseende eller bakgrund.

Vid lärosäten finns exempel på hur normer och makt adresseras i utbildningar, bland annat vid Malmö universitet.<sup>33</sup>

- **Malmö universitet** har integrerat jämställdhetsperspektiv och maktkritiska perspektiv i polisutbildningen. Genom det får studenterna möjlighet att utveckla en ökad förståelse för hur olika former av makt och normer påverkar både yrkesutövningen och mötet med kollegor och allmänhet. Utbildningen ger bland annat kunskap om hur sexism, homofobi och rasism kan ta sig uttryck, både inom den egna yrkeskåren och i samhället i stort, samt om hur sådana situationer kan bemötas på ett professionellt och rättssäkert sätt. Att maktkritiska perspektiv har integrerats bedöms stärka studenternas kompetens i dessa frågor samt deras förmåga att agera mer inkluderande, rättssäkert och likvärdigt i det framtida yrkesutövandet. Effekten på yrkesutövandet framgår av att tidigare studenter ofta rapporterar att de haft nytta av kunskaper om maktkritiska perspektiv. Det har bland annat rustat dem för att hantera varierande situationer och möten med människor på ett mer medvetet sätt. Ett återkommande exempel gäller studenter, särskilt män, som uppger att de blivit bättre på att uppmärksamma och förstå sexuella trakasserier samt hur sådana situationer kan hanteras i praktiken.

Vi ser att den här typen av resultat i form av normförflyttningar har potential att bli systemförändrande. För att det ska leda till verklig förändring krävs dock också styrning, prioriteringar och konkreta förändringar i arbetssätt. Annars finns en risk att utvecklingen stannar vid ökad medvetenhet.

## **Motstånd – en del av arbetet med jämställdhetsintegrering**

Samtidigt som myndigheterna och lärosätena uppnår normförflyttningar och framsteg inom jämställdhetsområdet finns det skäl att uppmärksamma en parallell utveckling: motstånd mot jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Några myndigheter och lärosäten beskriver att arbetet bedrivs i en kontext som till viss del präglas av tillbakagång, ifrågasättanden och konkurrerande värderingar.

På global nivå beskriver Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida) ett växande motstånd mot jämställdhet samt kvinnors och flickors rättigheter i flera av de länder där myndigheten verkar, vilket försvårar möjligheterna att bedriva ett aktivt arbete inom området. Sida lyfter också ett krympande demokratiskt utrymme, där värdekonserverativa strömningar undergräver kvinnors frihet och egenmakt.<sup>34</sup>

Även i en nationell kontext framträder olika uttryck för motstånd. Skolverket beskriver att samhällsklimatet och ökade konflikter kring värdegrundsfrågor påverkar genomförandet av arbetet.<sup>35</sup> Folke Bernadotteakademien beskriver ett

<sup>33</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2026d) Bilaga 1

<sup>34</sup> Sida (2026), Sida (2025).

<sup>35</sup> Skolverket (2026).

indirekt motstånd mot jämställdhetsintegrering, som bland annat tar sig uttryck i att inte alla medarbetare ser arbetet som förenligt med sina arbetsområden eller arbetssätt. Jämställdhet ses i vissa fall mer som en värderingsfråga än ett arbete som ska genomföras.<sup>36</sup> Trafikverket beskriver på liknande sätt utmaningar kopplade till kunskap och ansvarstagande, där det förekommer uppfattningar om att behovet av fortsatt jämställdhetsarbete inte föreligger eller att frågorna ligger utanför den egna rollen.<sup>37</sup> Skatteverket visar att motstånd också kan framträda mer subtilt, genom skepsis, osäkerhet och svårigheter att identifiera egna föreställningar. Det uttrycks bland annat i en rädsla för att arbetet ska ”gå till överdrift”.<sup>38</sup> Liknande mönster finns inom högskolesektorn. Örebro universitet beskriver exempelvis motstånd inom ett utvecklingsprojekt, där frågor om jämställdhet samt jämställda och jämlika karriärvillkor har ifrågasatts. De problem som lyfts har inte alltid bedömts som tillräckligt angelägna för att motivera tid och engagemang från personalens sida.<sup>39</sup> Inom högskolesektorn verkar motståndet också ofta genom akademins egna organisationsformer: genom föreställningar om neutralitet och meritokrati, genom informella nätverk och genom att jämställdhetsfrågor hanteras vid sidan av kärnverksamheten. Motståndet blir därmed ofta indirekt och kan ta sig uttryck i ointresse, förminskning, utebliven handling och bristande ansvarstagande, snarare än i öppet avståndstagande.<sup>40</sup>

Att motstånd är en del av arbetet med jämställdhetsintegrering är också något som Jordansson och Peterson<sup>41</sup> lyfter i en studie om jämställdhetsintegrering i akademien. De visar att arbetets genomslag inte enbart beror på vilka åtgärder som initieras, utan också graden av acceptans bland chefer och medarbetare på institutions- och avdelningsnivå, liksom på möjligheterna att hantera motstånd med grund i informella kollegiala hierarkier. Jämställdhetsarbete vid lärosäten riskerar därmed att bli verkningslöst när det stannar i det formella styrsystemet, medan de informella ordningarna lämnas orörda. Studien visar att riktade insatser, såsom interaktiv chefsutbildning, kan bidra till ökad medvetenhet och förståelse för frågornas relevans. Genom att återkommande lyfta frågor om jämställdhet och makt kan engagemang byggas, vilket framstår som en viktig förutsättning för en hållbar förändring över tid.

Motstånd behöver förstås som en del av arbetet med jämställdhetsintegrering, och som något verksamheter aktivt behöver förhålla sig till. För att jämställdhetsintegrering ska bli hållbar krävs både formella styrsignaler och åtgärder, och ett långsiktigt arbete med kunskap, förankring, legitimitet och förmåga att identifiera och hantera motstånd i dess olika former.

<sup>36</sup> Folke Bernadotteakademien (2026).

<sup>37</sup> Trafikverket (2026).

<sup>38</sup> Skatteverket (2026).

<sup>39</sup> Örebro universitet (2025).

<sup>40</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2021).

<sup>41</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2024).

# ARBETET BIDRAR TILL DE JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA DELMÅLEN OCH UTGÅR FRÅN IDENTIFIERADE OJÄMSTÄLLDHETSPROBLEM

Myndigheters och lärosätens arbete med jämställdhetsintegrering bidrar till flera jämställdhetspolitiska delmål och riktas i allt högre grad mot ojämställdhetsproblem i kärnverksamheten.

## Myndigheterna fokuserar på makt, ekonomi, hälsa och mäns våld mot kvinnor

De jämställdhetspolitiska delmål som dominerar myndigheternas arbete är makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämställd hälsa samt mäns våld mot kvinnor ska upphöra (inklusive hedersrelaterat våld och förtryck). Delmålen jämställd utbildning och jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet adresseras men i lägre utsträckning.

**Tabell 1.** Andel av myndigheterna som bidragit till respektive jämställdhetspolitiskt delmål. En och samma myndighet kan arbeta med flera delmål.<sup>42</sup>

Makt och inflytande	Ekonomi	Utbildning	Hem och omsorg	Hälsa	Mäns våld mot kvinnor
55 %	65 %	35 %	20 %	55 %	60 %

Myndigheternas arbete har i stort varit inriktat på att lösa ojämställdhetsproblem som våld mot kvinnor och flickor och bristande upptäckt och skydd, ekonomisk ojämställdhet på arbetsmarknaden, ojämställd tillgång till socialförsäkringar och pensioner, könsbundna studie- och yrkesval, osakliga könsskillnader i hälsa, vård, omsorg och institutionsmiljöer samt ojämn tillgång till makt, resurser och representation inom vissa sektorer. Detta motsvarar också i stort de ojämställdhetsproblem de skulle arbeta med i sina inriktningar för 2022–2025.

## Ekonomisk jämställdhet är det tydligast framträdande delmålet

Det delmål som flest myndigheter har arbetat med är ekonomisk jämställdhet. Arbetet har framför allt handlat om att synliggöra och motverka ojämställdhet i tillgången till arbete, utbildning, försörjning, arbetsmarknadspolitiska insatser, välfärdssystem, socialförsäkringar och pensioner. Myndigheter har också arbetat med frågor som rör den könssegregerade arbetsmarknaden.

<sup>42</sup> De flesta myndigheter kopplar själva deras arbete till de jämställdhetspolitiska målen. I ett fåtal fall saknas denna koppling i återrapporteringarna. Där det tydligt framgår att myndighetens arbete har bäring på ett eller flera av de jämställdhetspolitiska målen har vi gjort bedömningen att arbetet bidrar till dessa.

Arbetsförmedlingen och Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen har exempelvis haft fokus på kvinnors och mäns tillgång till arbetsmarknadspolitiska insatser och möjligheter till arbete och egen försörjning. Deras arbete visar att tillgången fortfarande är ojämfäst, särskilt för kvinnor och i synnerhet utrikes födda kvinnor, som har sämre tillgång till dessa insatser än inrikes födda kvinnor samt män, oavsett födelseland.<sup>43</sup> Försäkringskassan och Inspektionen för socialförsäkringen har bland annat analyserat hur transfereringar, socialförsäkringar och pensioner faller ut för kvinnor respektive män. Deras arbete tydliggör att kvinnor som grupp ofta missgynnas av systemen. Samtidigt är myndigheternas möjligheter att påverka begränsade, eftersom problemen i många fall är kopplade till systemens grundläggande utformning.<sup>44</sup>

Jämställdhetsmyndigheten har tidigare lyft fram den fortsatta undervärderingen av kvinnodominerade yrken samt den könssegregerade utbildningen och arbetsmarknaden som centrala förklaringar till den ekonomiska ojämfästheten.<sup>45</sup> Det finns exempel på myndigheter som arbetar med dessa frågor, men sammantaget är insatserna inom ramen för myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering otillräckliga i förhållande till problemens strukturella karaktär och dess omfattning.

Ekonomisk jämställdhet har i stor utsträckning avgränsats till inkomster från arbete och transfereringar. Frågor om ägande och kapitalinkomster har fått mindre utrymme, trots att dessa är viktiga förutsättningar för ekonomisk självständighet och makt.

### **Myndigheternas arbete med makt och inflytande har en mer begränsad räckvidd**

Myndigheterna utgår i stor utsträckning från hur de kan bidra till ökad jämställdhet i fråga om makt och inflytande inom sina respektive verksamhetsområden, vilket ligger i linje med deras uppdrag. Däremot är det svårare att se att myndigheterna tar utgångspunkt i den bredare samhällsliga problembilden, där kvinnor generellt har mindre makt och inflytande inom exempelvis områden som politik och näringsliv<sup>46</sup>, även om det finns exempel på myndigheter som berör sådana strukturella frågor.

Delmålet förstås ofta som en fråga om tillträde till formella positioner och representation i chefsled, strategiska befattningar och andra positioner där makt utövas. Ett exempel är Försvarsmakten som kopplar delmålet till könsfördelningen i olika chefs- och personalkategorier. Ojämfästhetsproblemet beskrivs vara att andelen kvinnor är låg, inom dessa olika kategorier.<sup>47</sup>

Det finns också myndigheter som tolkar delmålet bredare och kopplar det till deltagande och delaktighet i demokratiska sammanhang. Det gäller särskilt Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF), där makt och inflytande förstås som ungas möjligheter att delta, göra sin röst hörd och vara delaktiga i demokratiska och samhällsliga processer. Skolval, organisationsbidrag och andra insatser beskrivs ha stärkt demokratiskunskap och delaktighet bland unga.<sup>48</sup> Detta

<sup>43</sup> Arbetsförmedlingen (2026a), Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (2026).

<sup>44</sup> Försäkringskassan (2026), Inspektionen för socialförsäkringen (2026).

<sup>45</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2023a).

<sup>46</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2023a).

<sup>47</sup> Försvarsmakten (2026).

<sup>48</sup> Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2026).

lyfts som särskilt betydelsefullt för unga tjejer, som upplever mindre inflytande än unga killar. Även Barnombudsmannen knyter delmålet till delaktighet, genom att betona vikten av att fånga in barns röster.<sup>49</sup> Här förstås makt och inflytande som faktisk möjlighet att komma till tals och påverka.

Delmålet aktualiseras också i internationella sammanhang. Folke Bernadotteakademien och Sida arbetar med kvinnors deltagande och inflytande inom freds- och säkerhetsfrågor samt i internationellt utvecklingsarbete. Arbetet fokuserar på att adressera maktstrukturer som begränsar kvinnors tillträde till arenor där beslut om fred, säkerhet och utveckling fattas.<sup>50</sup>

Flera forskningsfinansierings- och bidragsmyndigheter knyter delmålet till hur makt utövas i urvals-, bedömnings- och resursfördelningsprocesser. Arbetet rör bland annat beredningsprocesser, könsfördelningen i beredningsgrupper och risken för omedveten partiskhet i fördelning av forskningsmedel. Delmålet förstås därmed som en fråga om vem som ges inflytande över kunskapsproduktion, kvalitetsbedömning och fördelning av forskningsmedel. Ur detta perspektiv framstår en ojämn fördelning av forskningsresurser som en central del av både maktfrågor och villkoren för akademiska karriärer. Liknande perspektiv återkommer i lärosätenas återrapporteringar, där delmålet om makt och inflytande aktualiseras i frågor om rekrytering, kollegiala beslutsprocesser, ledningsfunktioner och intern resursfördelning. Även här handlar det om vilka som ges reella möjligheter att påverka verksamhetens inriktning, villkoren för akademiska karriärer och förutsättningarna för forskning och utbildning.

### **Arbetet med jämställd hälsa och mäns våld mot kvinnor har konkretiserats**

Delmålen om jämställd hälsa och mäns våld mot kvinnor har varit i fokus i myndigheternas arbete under programperioden. Särskilt framträdande är mäns våld mot kvinnor, där myndigheterna i hög grad har arbetat med att identifiera och hantera ojämställdhetsproblem som ligger nära deras kärnverksamhet.

Detta är tydligt bland myndigheterna vid Justitiedepartementet, där delmålet framstår som det mest framträdande området både när det gäller problem och resultat. Samtidigt är det inte enbart rättsväsendets myndigheter som arbetar med frågan, utan också myndigheter under andra departement.

De problemområden som lyfts handlar främst om att kvinnor och flickor i hög grad utsätts för våld i nära relationer, sexualbrott och andra former av könat våld. Myndigheterna pekar också på brister i upptäckt, skydd och handläggning. Ett flertal myndigheter arbetar med ekonomiskt våld och våld som riktas mot särskilt utsatta grupper, såsom kvinnor med funktionsnedsättning.

Tyngdpunkten i myndigheternas arbete ligger på reaktiva och upptäckande insatser. Flera insatser har handlat om att förbättra samhällets hantering av mäns våld mot kvinnor och kvinnors och flickors utsatthet, även om det också förekommer förebyggande och preventiva åtgärder.

Att en hög andel av myndigheterna har prioriterat arbetet bör ses mot bakgrund av att delmålet varit politiskt prioriterat under programperioden. Det har kommit

<sup>49</sup> Barnombudsmannen (2026).

<sup>50</sup> Sida (2026), Folke Bernadotteakademien (2026).



Foto: Unsplash

till uttryck genom särskilda jämställdhetsåtgärder, uppdrag i myndigheternas regleringsbrev och den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor<sup>51</sup> som tydliggör målsättningarna inom området. Denna tydlighet, i form av mer definierade problem, utpekade aktörer och specificerade åtgärder, är en viktig förklaring till utvecklingen inom området.

Även delmålet om jämställd hälsa har varit politiskt prioriterat<sup>52</sup> under programperioden och framträder tydligt i flera myndigheters arbete. I återrapporteringarna kopplas jämställd hälsa på flera sätt till våldsutsatthet. Det handlar bland annat om våldets hälsokonsekvenser och om vårdens och andra stödaktörers förmåga att upptäcka och hantera dessa. Delmålet konkretiseras samtidigt bredare som en fråga om ojämställda hälsoutfall, livsvillkor och ojämställd tillgång till vård, omsorg och stöd.

De ojämställdhetsproblem som myndigheterna har arbetat med rör bland annat att kvinnor oftare än män uppger nedsatt hälsa, att psykisk ohälsa ökar bland flickor och unga kvinnor samt att kvinnor och män inte alltid får vård, omsorg och stöd på lika villkor eller med likvärdig kvalitet. Socialstyrelsen är en central aktör i arbetet. Myndigheten har utvecklat statistik, fördjupat analyser och kunskapsstöd inom områden som klimakterievård, bäckenbottendysfunktion, endometriosis, graviditet och förlossning.<sup>53</sup> Flera myndigheter belyser hur kön samverkar med exempelvis ålder, funktionsnedsättning, socioekonomi, födelseland och sexualitet. Det tyder på att delmålet om jämställd hälsa i stor utsträckning tolkas intersektionellt och att ett intersektionellt arbetssätt blir viktigt för att myndigheterna ska kunna vidta träffsäkra åtgärder inom området.

<sup>51</sup> Regeringen (2016).

<sup>52</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2026a).

<sup>53</sup> Socialstyrelsen (2026).

## En tredjedel av myndigheterna har arbetat mot hedersrelaterat våld och förtryck

Cirka en tredjedel av myndigheterna nämner hedersrelaterat våld och förtryck i sina återrapporteringar, främst som en del av arbetet med delmålet om mäns våld mot kvinnor. Några myndigheter har börjat koppla arbetet till det nya delmålet, exempelvis myndigheter under Socialdepartementet och Justitiedepartementet.

Det är framför allt myndigheter inom rättskedjan, skolan och socialområdet, samt myndigheter som tar fram kunskapsstöd, som adresserar frågan. Tyngdpunkten i arbetet ligger på att öka träffsäkerheten i upptäckt, skydd, handläggning och stöd. Skolverket beskriver exempelvis låg kunskap om hedersrelaterat våld och förtryck som en central utmaning inom skolområdet och redovisar kompetensutveckling för skolpersonal.<sup>54</sup> Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd (MFoF) visar på ett arbete med skydd, stöd och säkrare processer för barn, unga och familjer, bland annat genom statsbidrag, utveckling av stödverktyget Nexum-HRV<sup>55</sup> och reviderade allmänna råd.<sup>56</sup>

## Färre myndigheter arbetar med jämställd utbildning och obetalt hem- och omsorgsarbete.

Delmålen om jämställd utbildning och jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet adresseras i lägre utsträckning än övriga delmål i myndigheternas arbete. När det gäller jämställd utbildning är det främst Utbildningsdepartementets myndigheter som arbetat med delmålet. Myndigheterna har haft stort fokus på att motverka könsbundna studie- och yrkesval. Universitets- och högskolerådet (UHR), Universitetskanslersämbetet (UKÄ), Myndigheten för yrkeshögskolan och Skolverket medverkar exempelvis i den samverkan som Jämställdhetsmyndigheten samordnar med koppling till välfärdsområdet.<sup>57</sup> UHR har därtill i uppdrag att arbeta med att motverka könsbundna studie- och yrkesval inom STEM.<sup>58 59</sup> Myndigheterna arbetar också med frågor som rör pojkars lägre skolresultat än flickors, flickors sämre psykiska hälsa samt att flickor i högre utsträckning än pojkar drabbas av sexuella trakasserier i skolan.

Att få åtgärder inom myndigheternas JIM-arbete träffar delmålet om en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är troligen kopplat till att det generellt finns få jämställdhetspolitiska åtgärder för att nå delmålet.<sup>60</sup> De kopplingar som ändå görs gäller främst områden som ligger nära myndigheternas egna verksamheter, särskilt föräldraförsäkring, vård av barn och de ekonomiska konsekvenserna av ojämnt omsorgsansvar.

Försäkringskassan arbetar tydligast inom området, främst genom frågor om jämställt uttag av föräldraförsäkring och vård av barn.<sup>61</sup> Även MFoF kopplar delmålet

<sup>54</sup> Skolverket (2026).

<sup>55</sup> Ett verktyg som ska kunna användas av kommuner och regioner som vill utveckla sitt arbete genom att hålla ihop stödkedjan till familjer som lever i en hederskontext.

<sup>56</sup> Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd (2026).

<sup>57</sup> Regeringen (2024-02-15) A2024/00216.

<sup>58</sup> Universitets- och högskolerådet (2026).

<sup>59</sup> STEM står för Science, Technology, Engineering and Mathematics. Se vidare Regeringens STEM-strategi (2025b)

<sup>60</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2026a)

<sup>61</sup> Försäkringskassan (2026)

till jämställt föräldraskap och ansvarstagande i familjen.<sup>62</sup> Pensionsmyndigheten och ISF synliggör framför allt de långsiktiga ekonomiska följderna av en ojämn ansvarsfördelning, samt utformningen och användningen av föräldraförsäkringen.<sup>63</sup>

Andra ojämställdhetsproblem med koppling till delmålet har varit mindre framträdande i myndigheternas arbete, exempelvis fördelningen av städning, matlagning och annat vardagligt hushållsarbete, omsorg om äldre anhöriga samt hur minskad offentlig omsorg kan leda till att kvinnor tar ett större obetalt omsorgsansvar.<sup>64</sup>

### **Tvärsektoriella ojämställdhetsproblem**

Flera ojämställdhetsproblem låter sig inte sorteras in under ett enskilt jämställdhetspolitiskt delmål. De behöver snarare förstås som tvärsektoriella och strukturella problem som skär igenom flera delmål samtidigt. Myndigheternas arbete behöver i större utsträckning även omfatta tvärsektoriella problemområden. Det gäller bland annat hållbar utveckling, klimat och miljö, digitalisering och AI, samt militarisering, säkerhet och krisberedskap. Det här är också områden som uppmärksammas som viktiga att arbeta med i internationella och europeiska kontexter.<sup>65</sup>

Det är främst myndigheterna under Klimat- och näringslivsdepartementet som arbetar med hållbarhet, klimat och miljö. Den tydligaste kopplingen finns i Energimyndighetens arbete.<sup>66</sup> Myndigheten har satt fokus på jämställdhet i en starkt mansdominerad sektor och utgår från att en hållbar energiomställning inte är möjlig utan jämställdhet. Arbetet har bidragit till att bredda perspektiven och synliggöra sociala aspekter i omställning som annars ofta präglas av fokus på teknik och system. På sikt kan jämställdhetsintegreringen bidra till en mer hållbar energiomställning, mer jämställda prioriteringar inom energipolitiken samt en mer jämställd fördelning av makt och resurser.

Jämställdhet kopplat till försvar, säkerhet och krisberedskap lyfts fram av Försvarsmakten och Myndigheten för civilt försvar.<sup>67</sup> Samtidigt är det flera av JiM-myndigheterna som är beredskapsmyndigheter. Det är dock bara Energi-myndigheten som uttryckligen beskriver att myndigheten har påbörjat ett arbete med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i beredskapsarbetet. Frågor kring digitalisering och AI adresseras inte i någon större uträkning i myndigheternas återrapporteringar.

Ojämställdhet tar sig olika uttryck på bostadsmarknaden.<sup>68</sup> Bostadsförhållanden har ett nära samband med ekonomisk jämställdhet och hälsa och stor inverkan på samhällsnivå. Ingen av myndigheterna beskriver att de har ett pågående arbete inom området.

<sup>62</sup> Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd (2026)

<sup>63</sup> Pensionsmyndigheten (2026), Inspektionen för socialförsäkringen (2026)

<sup>64</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2023a)

<sup>65</sup> Se exempelvis OECD (2025), UN Women Regional Office for Europe and Central Asia. (2025), European Commission. (2025), United Nations Security Council. (2000).

<sup>66</sup> Energimyndigheten (2026).

<sup>67</sup> Försvarsmakten (2026), Myndigheten för civilt försvar (2026).

<sup>68</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2025a)

## Lärosäten prioriterar framför allt delmål om jämställd utbildning, makt och inflytande samt ekonomisk jämställdhet

Lärosätenas arbete under perioden har främst varit inriktat på delmålen om makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet samt jämställd utbildning. Arbetet rör insatser såsom rekrytering, meritering, ledning, forskningsvillkor samt integrering av jämställdhet i kvalitetssystem och ordinarie styrning. Arbetet med jämställd hälsa och mäns våld mot kvinnor är synligt men mer selektivt, medan obetalt hem- och omsorgsarbete och särskilt hedersrelaterat våld och förtryck i betydligt mindre grad framträder som tydliga resultatområden.

**Tabell 2.** Andel av myndigheterna som bidragit till respektive jämställdhetspolitiskt delmål. En och samma myndighet kan arbeta med flera delmål.<sup>69</sup>

Makt och inflytande	Ekonomi	Utbildning	Hem och omsorg	Hälsa	Mäns våld mot kvinnor
97 %	87 %	100 %	23 %	61 %	68 %

### Jämställd utbildning är det tydligast framträdande delmålet

Samtliga lärosäten arbetar med jämställd utbildning. Många beskriver problem med könsbundna studieeval, sned könsfördelning mellan utbildningar, skillnader i genomströmning och behov av att integrera jämställdhet i utbildningarnas innehåll och genomförande. Arbetet har ofta bestått av breddad och normmedveten rekrytering, revidering av kursplaner och litteraturlistor, utvecklade uppföljningsverktyg, utbildning för lärare och olika former av studentnära insatser. I flera fall redovisas också vissa utfallsförändringar, exempelvis ökad andel kvinnor i tidigare mansdominerade utbildningar eller ökad andel kvinnor bland sökande och registrerade på tekniska utbildningar. Samtidigt är resultaten ojämna och kvinnodominerade utbildningar är ofta mer stabila än mansdominerade när det gäller förändringar.

### Makt och inflytande samt ekonomisk jämställdhet kopplas till rekrytering, meritering och forskningsvillkor

Makt och inflytande samt ekonomisk jämställdhet, framför allt genom arbete med rekrytering, befordran, ledningsuppdrag, meritering och forskningsvillkor lyfts fram av många lärosäten. Här återkommer åtgärder som tydligare kriterier och mallar i ansöknings- och befordringsprocesser, utbildning för lärarförslagsnämnder, benchmarking, karriärstöd, mentorsprogram, kartläggningar av arbetsfördelning och tidsanvändning samt könsuppdelad uppföljning av rekryteringskedjor. Flera kopplar uttryckligen detta till villkor för karriärutveckling, tillgång till seniora positioner och i vissa fall till fördelning av forskningsresurser. Samtidigt framhåller flera lärosäten att informella normer, nätverk och ojämna arbetsvillkor består, även när de formella processerna har blivit mer transparenta och rättssäkra.

När det gäller forskningsvillkor och forskningsmedel är bilden mer blandad.

<sup>69</sup> De flesta lärosäten kopplar själva deras arbete till de jämställdhetspolitiska målen. I ett fåtal fall saknas denna koppling i återrapporteringarna. Där det tydligt framgår att lärosätets arbete har bäring på ett eller flera av de jämställdhetspolitiska målen har vi gjort bedömningen att arbetet bidrar till dessa.

Flera lärosäten problematiserar en ojämställd fördelning av forskningsresurser och beskriver detta som en central del av både makt- och karriärfrågor. Åtgärderna handlar ofta om riktlinjer, indikatorer, intern uppföljning och förändrade modeller för resursfördelning, men mer sällan om tydligt redovisade effekter i den faktiska fördelningen av resurser mellan kvinnor och män. I vissa fall redovisas mer jämställda interna villkor, medan andra lärosäten pekar på kvarstående eller ökande ojämställdhet, eller anger att central uppföljning ännu saknas. Sammantaget framstår forskningsmedel som ett återkommande men metodiskt svårt område, där lärosätena oftare kan visa att frågan har integrerats i styrning och analys än att de kunnat belägga stabila förändringar i utfall.

### **Jämställd hälsa är ett mindre framträdande men återkommande delmål**

Jämställd hälsa finns med i lärosätenas arbete, men innehållet varierar. När delmålet aktualiseras sker det ofta genom områden som arbets- och studiemiljö, trakasserier, kränkande särbehandling, sjukfrånvaro samt tillgång till stödjande strukturer, snarare än genom ett självständigt och tydligt avgränsat hälsospår. Det innebär att jämställd hälsa i flera fall framträder indirekt, som en del av arbetet för lika villkor och en trygg arbets- och studiemiljö. I många fall handlar det om trygghet och sjukfrånvaro inom den egna organisationen. I vissa fall, särskilt när det ligger nära lärosätets ämnesprofil, ges delmålet en bredare innebörd som också omfattar hur utbildning och forskning kan bidra till mer jämställda villkor för hälsa i samhället.

### **Mäns våld mot kvinnor ses som en del av uppdraget om jämställdhetsintegrering**

Delmålet om mäns våld mot kvinnor framträder i en betydande andel av återrapporteringarna, främst genom arbete som rör genusbaserad utsatthet<sup>70</sup> – däribland trakasserier och sexuella trakasserier. Trygga studie- och arbetsmiljöer samt utbildningsinsatser om våld i nära relationer är också områden som knyts till delmålet. I flera fall redovisas nya handlingsplaner, uppdaterade rutiner, chefsträning, utbildningar och andra stödstrukturer som syftar till att stärka det förebyggande arbetet. Samtidigt är mönstret även här att lärosätena främst beskriver stärkt systematik och ökad organisatorisk kapacitet, medan effekter för målgrupperna mer sällan förekommer. I många fall saknas också en tydlig analys av sambandet mellan utsatthet och villkoren i akademien, exempelvis hur genusbaserat våld och sexuella trakasserier kan försämra möjligheterna att bedriva forskning och meritera sig. Därmed blir även de förebyggande åtgärder som tar sikte på dessa samband mindre framträdande.

### **Hedersrelaterat våld och förtryck framträder i mycket begränsad utsträckning**

Det nya sjunde delmålet om att hedersrelaterat våld och förtryck ska upphöra är inte prioriterat eller ett särskilt operationaliserat område i lärosätenas arbete. Frågor om utsatthet och trakasserier behandlas i flera redovisningar, men då inom ramen för bredare arbete med arbetsmiljö och likabehandling. Det saknas särskilda presta-

<sup>70</sup> Genusbaserad utsatthet är ett paraplybegrepp som används i forskning för att beskriva olika former av trakasserier och utsatthet. Göteborgs universitet (2022), Karolinska Institutet (2022), Kungliga Tekniska Högskolan (2022), Malmö universitet (2022), Nationella sekretariatet för genusforskning (2025-04-09).

tioner, indikatorer eller utfall som direkt kan kopplas till hedersrelaterade normer eller förtrycksstrukturer. Detta bör ses mot bakgrund av att delmålet tillkom först 2025 och därmed inte ingick i den målstruktur som gällde när flera av lärosätena formulerade sina inriktningar.

### **Jämställdhetsutmaningar kvarstår trots uppnådda resultat**

Trots att myndigheterna och lärosätena uppnått omfattande resultat i sitt arbete med jämställdhetsintegrering har de målsättningar som formulerades i programperiodens början inte uppnåtts, och ojämställdhetsproblem kvarstår både i verksamheterna och i samhället. Detta visar att jämställdhetsintegrering är ett långsiktigt förändringsarbete som behöver bedrivas över tid. Att resultat kan påvisas innebär inte att de problem som adresseras har upphört att vara relevanta. Tvärtom visar analysen att många av de områden som varit i fokus under programperioden fortsatt behöver prioriteras, eftersom de rör förhållanden som förändras gradvis och påverkas av flera aktörer samtidigt. Fortsatt arbete behövs både för att befästa redan uppnådda resultat och för att skapa förutsättningar för mer långsiktiga effekter.

Arbetet behöver dessutom utvecklas för att i högre grad omfatta de strukturer som formar ojämställdhet. Det gäller inte minst frågor om ekonomiska resurser, makt, normer och institutionella praktiker som påverkar kvinnors och mäns möjligheter på olika sätt. Om arbetet främst koncentreras till vissa delar av verksamheten eller till sådant som är lätt att följa upp finns en risk att mer grundläggande orsaker till ojämställdhet förblir otillräckligt adresserade.

### **Kvarstående jämställdhetsutmaningar i myndigheternas arbete**

Myndigheterna beskriver kvarstående jämställdhetsutmaningar som i huvudsak är strukturella, långsiktiga och sektorsövergripande. Problemen tar sig olika uttryck inom olika politikområden, men flera återkommande teman framträder tydligt.

En återkommande utmaning är den könssegregerade utbildnings- och arbetsmarknaden, där kvinnor och män i hög grad återfinns i olika utbildningar, yrken och sektorer. Detta påverkar kvinnors och mäns arbetsvillkor, karriärmöjligheter och tillgång till resurser på olika sätt. Kvinnor berörs exempelvis genom högre exponering för organisatoriska arbetsmiljörisker i kvinnodominerade sektorer, medan män i hög grad återfinns i yrken med fysiska risker och riskpräglade arbetskulturer.

En annan kvarstående utmaning är ojämn representation och ojämnt inflytande. Kvinnor är fortfarande underrepresenterade i flera delar av akademien, i transport- och säkerhetssektorn, i vissa delar av näringslivet samt i politiska och expertbaserade sammanhang. Detta begränsar kvinnors möjligheter att påverka beslut, fördelning av resurser och verksamheternas inriktning. I vissa verksamheter lyfts samtidigt att män deltar i lägre grad än kvinnor, exempelvis i delar av kulturlivet och utbildningssystemet.

Flera myndigheter beskriver ekonomisk utsatthet och en ojämn tillgång till ekonomiska resurser och trygghetssystem som en kvarstående jämställdhetsutmaning. Detta drabbar särskilt kvinnor, bland annat genom svagare arbetsmark-



Foto: Unsplash

nadsanknytning, deltidsarbete, tidsbegränsade anställningar, ekonomiskt beroende i nära relationer och större sårbarhet vid separation eller skuldsättning. Utrikes födda kvinnor, unga kvinnor, gravida kvinnor och våldsutsatta kvinnor framträder som särskilt utsatta grupper.

Ett ytterligare problemområde är våld, otrygghet och könsrelaterad utsatthet. Myndigheterna lyfter mäns våld mot kvinnor, ekonomiskt våld, otrygghet i offentliga miljöer och särskilda risker i konflikt- och krissituationer som centrala jämställdhetsproblem. Dessa problem drabbar framför allt kvinnor och flickor genom minskad trygghet, begränsad handlingsfrihet och svårare möjligheter att delta fullt ut i samhällslivet. Myndigheter lyfter också fram att män påverkas av könsnormer, vilket bland annat leder till riskbeteenden och stereotypa roller i arbetslivet.

Myndigheterna beskriver könsnormer och stereotypa föreställningar som en grundläggande orsak till flera av de kvarstående problemen. Sådana normer påverkar utbildningsval, yrkesval, deltagande, arbetsvillkor, hälsa och synen på kvinnor och män i olika roller. Normer påverkar också kvinnors och mäns villkor inom exempelvis transport, arbetsliv, kultur och säkerhet.

### **Kvarstående jämställdhetsutmaningar i lärosätenas arbete**

Flera jämställdhetsutmaningar kvarstår i lärosätenas arbete, både i det som är deras huvudsakliga uppgifter och i hur verksamheten är organiserad internt. Återkommande teman är könsbundna studieval, ojämna karriär- och meriterings-

villkor, bristande uppföljning av hur forskningsmedel och andra resurser faktiskt fördelas, akademiskt hushållsarbete<sup>71</sup> samt könsskillnader i arbetsmiljö, sjukfrånvaro och i förutsättningarna att förena akademiskt arbete med föräldraskap. Återrapporteringarna visar också att frågor som rör mäns våld mot kvinnor, särskilt sexuella trakasserier, genusbaserad utsatthet och behovet av trygga studie- och arbetsmiljöer, fortsatt utgör en betydande utmaning i akademien. Utvecklingen inom europeisk forskningspolitik<sup>72</sup> innebär både ett ökat tryck och ett stärkt stöd för att utveckla arbetet med genomförande, uppföljning och gemensamma standarder. Sammantaget talar detta för att arbetet mot genusbaserat våld i akademien bör ges en systematisk plats även i den nationella styrningen.

Vissa utmaningar är svåra för enskilda lärosäten att hantera på egen hand. Det gäller särskilt könsbundna utbildningsval och rekryteringsmönster, där lärosätena pekar på behov av långsiktigt och tvärsektorielt arbete tillsammans med skola, arbetsliv, sektorsaktörer och andra myndigheter. Samverkan beskrivs då främst som ett sätt att påverka rekryteringsbaser, dela kunskap, utveckla gemensamma arbetssätt och skapa mer sammanhängande stödstrukturer. Samtidigt är det bara vissa lärosäten som konkretiserar hur en sådan samverkan kan utformas. Försvarshögskolan lyfter exempelvis en myndighetsgemensam samverkan för att rekrytera och behålla kvinnor i försvarssektorn, medan andra främst beskriver samverkan som en nödvändig men mer övergripande förutsättning för förändring.

De kvarstående utmaningarna kan förstås på tre nivåer: dels som uttryck för strukturella mönster i samhället och på arbetsmarknaden som påverkar lärosätenas handlingsutrymme, dels som ojämställda villkor i akademins egna processer för rekrytering, meritering och resursfördelning, och dels som begränsningar i styrning, uppföljning och tillgång till data.

#### *Resursfördelning är en central men underutvecklad maktfråga*

Frågor om resursfördelning har stor betydelse för jämställdhetens faktiska villkor, men har inte synliggjorts eller följts upp lika systematiskt som andra delar av arbetet med jämställdhetsintegrering. Särskilt inom lärosätena framträder ett mönster där frågor om könsbundna studieval, karriärvägar och genomströmning fått stort utrymme i både styrning och redovisning, medan frågor om fördelning av forskningsmedel, meriteringsresurser och arbetsuppgifter varit mindre framträdande. Just dessa frågor är samtidigt nära knutna till makt, inflytande och långsiktiga villkor i verksamheten. Resursfördelning behöver förstås som en central dimension av jämställdhetsintegrering, snarare än som en avgränsad eller teknisk delfråga.

### **Fördelning av forskningsmedel, meriteringsmöjligheter och arbetsuppgifter behöver stå mer i fokus**

Flera lärosäten har identifierat ojämställdhetsproblem som rör fördelning av arbetsuppgifter, tillgång till meriterande uppdrag och villkor för karriärutveckling. Det gäller exempelvis det som ofta benämns akademiskt hushållsarbete. Den akademiska miljön rymmer också genusbaserad utsatthet, däribland sexuella trakasserier

<sup>71</sup> Det vill säga administrativa, samordnande och andra icke-meriterande uppgifter som kan påverka möjligheterna till forskning, meritering och avancemang.

<sup>72</sup> Council of the European Union. (2025), European Commission. (2025).

och mobbning, vilket ytterligare kan försämra förutsättningarna att bedriva forskning. Kvinnor, yngre forskare och studenter hör till de mest utsatta grupperna.<sup>73</sup> Problemformuleringar som adresserar detta förekommer i inriktningarna och i viss utsträckning även i återrapporteringarna, men dokumenterade förändringar i faktisk arbetsfördelning eller resursfördelning framträder mer sällan.

Det finns starka skäl att betrakta fördelningen av forskningsmedel som en central fråga i lärosätenas jämställdhetsarbete. Tillgång till forskningsmedel påverkar inte enbart möjligheten att bedriva forskning, utan också publicering, meritering, internationell synlighet och möjligheten att attrahera ytterligare resurser. Resursfördelning får därmed konsekvenser långt utöver den enskilda tilldelningen och bidrar till att forma makt och villkor i akademien över tid. Om jämställdhetsintegrering främst fokuserar på representation, processer och formella bedömningar utan att samtidigt ta hänsyn till resursfördelning, finns en risk att ojämställdhet reproduceras genom andra mekanismer.

Frågor om forskningsmedel, meriteringsmöjligheter och arbetsfördelning behöver ges större tyngd i styrning och uppföljning. Det handlar inte enbart om att synliggöra skillnader, utan om att förstå hur resursfördelning samverkar med normer, bedömningspraktiker och institutionella strukturer. Sett i detta perspektiv är resursfördelning inte en isolerad ekonomisk fråga, utan en central maktfråga i arbetet för jämställda villkor inom högskolesektorn. Det finns lärosäten som anger hur fördelningen av interna forskningsmedel ser ut mellan kvinnor och män, men de är få. Det vanligaste är att lärosätena stannar vid att beskriva modell, princip, transparens, riktlinjer eller uppföljning, snarare än att redovisa en faktisk könsfördelning i siffror. Det finns några exempel på när lärosäten visar på just detta:

● **Högskolan i Skövde:** 40/60, 41/59, 51/49 mellan kvinnor och män över 2022–2024.

● **Kungliga Musikhögskolan:** Forskningsmedel för disputerade lektorer 2025 fördelades lika mellan kvinnor och män. Fördelningen har varit likadan under en treårsperiod. .

● **Malmö Universitet:** Uppföljning av internt utlysta medel för forskning visar att det idag inte finns någon könsskillnad i vilka som söker och tilldelas medel i relation till andelen anställda kvinnor och män.

### **Jämställdhetsintegrering behöver omfatta fler myndigheter och sektorer**

Det arbete som bedrivits inom ramen för JiM och JiHU har varit omfattande och berört flera centrala områden med betydelse för de jämställdhetspolitiska målen. Samtidigt finns det verksamhetsområden och sektorer med stor påverkan på jämställdheten som inte omfattats av uppdragen i tillräcklig utsträckning. Ett begränsat deltagande riskerar att skapa luckor i genomförandet och därmed minska den samlade effekten av statens arbete med jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsintegrering behöver

<sup>73</sup> Se exempelvis: Brax, D. (2024); Rudolfsson, L. m.fl. (2022)

omfatta fler verksamheter och fler politikområden för att bättre svara mot de breda och sammansatta jämställdhetsproblem som finns i samhället.

Ekonomiska villkor och styrmedel är ett sådant område. Kvinnor har i genomsnitt lägre inkomster än män, både i fråga om lön och kapital, och kvinnor utför i högre grad obetalt hem- och omsorgsarbete. Därtill finns ojämställdhetsproblem kopplade till företagande, tillgång till kapital och pensioner och ekonomisk utsatthet bland kvinnor. Ekonomisk-politiska styrmedel behöver i högre grad analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv. Det blir också viktigt att säkerställa att ett jämställdhetsperspektiv får genomslag i budgetprocessen, vilket även lyfts fram som en central process för jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet.<sup>74</sup> Fler myndigheter vid finansdepartementet behöver bedriva ett aktivt arbete med jämställdhetsintegrering. Det gäller exempelvis Finansinspektionen som har i uppdrag att övervaka finansmarknaden och arbeta för ett stabilt finansiellt system. Även Upphandlingsmyndigheten är en myndighet som har stor möjlighet att bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Statskontoret har haft en viktig roll i att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering, framför allt i frågor som rör jämställdhetsbudgetering. Statskontoret behöver integrera ett jämställdhetsperspektiv i hela sin verksamhet för att skapa bättre förutsättningar för en styrning i staten som främjar jämställdhet.

Kulturområdet behöver stärka arbetet med jämställdhetsintegrering. Regeringen konstaterar att det kvarstår ojämställdhetsproblem som rör representation, resursfördelning och arbetsvillkor i budgetpropositionen för 2026.<sup>75</sup> Myndigheter med uppdrag kopplat till museiverksamhet, opera, film och media samt fördelning av bidrag och medel bör få en tydligare roll i arbetet med jämställdhet. Myndigheten för Kulturanalys har en viktig roll i att ta fram kunskapsunderlag inom området.

Ett annat område som kan stärkas är digitalisering, där tjänster och system behöver utformas så att de är tillgängliga och likvärdiga för olika grupper.<sup>76</sup> Myndigheten för digital förvaltning (Digg) är en central aktör i arbetet.

Hur samhället planeras och utformas påverkar kvinnors och mäns förutsättningar och villkor. Att utveckla arbetet med jämställdhet inom den byggda miljön, där Boverket har en viktig roll, har potential att bidra till mer jämställda livsvillkor. Få JIM-myndigheter har arbetat systematiskt med jämställdhet kopplat till hållbar utveckling, klimat och omställning under programperioden. Fler myndigheter behöver bedriva ett aktivt arbete inom området för att inte befintliga ojämställdhetsproblem ska reproduceras. Att stärka jämställdhet inom området ligger också i linje med Sveriges åtaganden enligt Agenda 2030.<sup>77</sup>

Vi har också lyft vikten av att utveckla arbetet med jämställdhet kopplat till försvar, säkerhet och krisberedskap. Inom området har omfattande politiska satsningar gjorts på det militära försvaret, mot bakgrund av en allvarlig säkerhetspolitisk situation och för att skydda Sverige mot yttre hot samt värna grundläggande värden såsom demokrati, mänskliga rättigheter och jämställdhet.<sup>78</sup> Både EIGE och

<sup>74</sup> Regeringen (2025-02-16) A2025/00105.

<sup>75</sup> Regeringen (2025a).

<sup>76</sup> EIGE (2025a).

<sup>77</sup> Regeringen (2024).

<sup>78</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2026a).

OECD uppmärksammar ett växande hot mot demokratiska värden, inte minst i ett globalt perspektiv.<sup>79</sup> Utifrån det blir det viktigt att jämställdhetsarbetet utvecklas bland fler myndigheter med uppdrag inom området. Ett exempel är Myndigheten för psykologiskt försvar, som särskilt arbetar med informationspåverkan.

Att motverka mäns våld mot kvinnor har varit prioriterat i flertalet myndigheters arbete. Samtidigt kvarstår utvecklingsbehov inom området. Jämställdhetsmyndigheten har tidigare identifierat brister i hälso- och sjukvårdens arbete, bland annat när det gäller sammanhållna vårdkedjor i regionerna för diagnostik och dokumentation av skador samt, i förekommande fall, upprättande av rättsmedicinska intyg.<sup>80</sup> Mot den bakgrunden finns skäl att stärka samverkan mellan regionerna, Rättsmedicinalverket, som den medicinska länken i rättskedjan, och de medicinska fakulteterna vid Karolinska Institutet, Lunds universitet, Uppsala universitet, Göteborgs universitet, Linköpings universitet, Umeå universitet och Örebro universitet.



Foto: Mostphotos.

<sup>79</sup> EIGE (2025a), OECD (2025).

<sup>80</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2025b).

# STÄRKT KAPACITET FÖR ARBETET MED JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Arbetet med jämställdhetsintegrering har tagit kliv framåt under programperioden. Många myndigheter och lärosäten har utvecklat mer systematiska arbetssätt, etablerat organisatoriska strukturer och integrerat jämställdhetsperspektiv i styrning, planering och uppföljning av verksamheten. Tre faktorer är särskilt betydelsefulla för att nå genomslag för jämställdhetsintegrering: tydlig ledningsförankring, integrering i ordinarie styr- och kvalitetssystem samt en tydlig koppling till kärnverksamhetens processer samt ojämställdhetsproblem. Även om arbetet utvecklats under programperioden kvarstår utmaningar kopplat till uppföljning och särskilt att följa effekter av arbetet.

## Myndigheter och lärosäten har stärkt sin kapacitet att arbeta med jämställdhetsintegrering

Analysen av myndigheters och lärosätens arbete under programperioden visar att arbetets genomslag i hög grad är beroende av en tydlig ledningsförankring, att jämställdhetsintegreringen införlivas i ordinarie styr- och kvalitetssystem samt att arbetet bedrivs som en del av kärnverksamheten för att möta relevanta ojämställdhetsproblem. Dessa förutsättningar har även i tidigare utvärderingar lyfts fram som centrala för jämställdhetsintegrering i statlig verksamhet och för ett långsiktigt förändringsarbete.<sup>81</sup>

## Både myndigheter och lärosäten utvecklar verksamhetens förutsättningar och arbetssätt

Myndigheter och lärosäten har utvecklat sitt arbete vidare, både när det gäller ledning och styrning, organisering och det praktiska genomförandet. Detta är ett framträdande resultat av arbetet. Många beskriver att arbetet med jämställdhet blivit mer systematiskt integrerat i det vardagliga arbetet.

För lärosätena kan förändringarna i huvudsak delas in i två typer: organisatoriska och processrelaterade. De organisatoriska förändringarna innebär att arbetet i högre grad har institutionaliserats, att ansvarsfördelningen har tydliggjorts och att jämställdhetsintegrering i större utsträckning har införlivats i ordinarie styrning, ledning och uppföljning. De processrelaterade förändringarna avser framför allt att rekryterings-, bedömnings- och kvalitetsprocesser inom utbildning och forskning i ökad utsträckning beskrivs som mer systematiska, transparenta och jämställdhetsmedvetna.

Det är alltså främst i verksamhetens interna strukturer som förändringar framträder, och detta är särskilt tydligt bland lärosätena. De redovisar i mindre utsträckning än JiM-myndigheterna resultat på utfallsnivå och beskriver oftare förändringar i form av stärkt organisering, tydligare styrning, förbättrade arbetssätt och minskat

<sup>81</sup> Statskontoret (2019).

personberoende. Sådana förändringar innebär stärkt kapacitet och förbättrade förutsättningar i verksamheten, snarare än förändringar i verksamhetens utfall. Detta hänger sannolikt också samman med den typ av organisation som lärosäten utgör. Flera lärosäten betonar att akademiska organisationer är komplexa, decentraliserade och präglade av starka och kollegiala strukturer, vilket kan göra det svårare att nå resultat i form av utfall inom en begränsad tidsperiod. I stället framträder resultat ofta som successiva förflyttningar i styrning, kvalitetssystem, ansvarsfördelning och normer, vilka kan skapa förutsättningar för senare förändringar i utfall.

### **Tydlig styrning och systematisk uppföljning stärker genomslaget**

Jämställdhetsmyndigheten har i tidigare redovisningar av JiM och JiHU lyft fram att högsta ledningens och chefers prioritering av arbetet har stor betydelse för genomslaget. Myndigheternas och lärosätenas återrapporteringar, liksom de fallstudier vi genomfört stärker den slutsatsen.

Flera myndigheter och lärosäten beskriver att jämställdhetsperspektivet i högre grad har integrerats i den ordinarie styrningen och i verksamhetens planeringsprocesser. Uppföljningen av jämställdhetsarbetet har i flera fall blivit en tydligare del av den ordinarie styrningen, och ledning och chefer efterfrågar i större utsträckning resultat. Samtidigt finns exempel på att uppföljningen och efterfrågan på resultat fortfarande är begränsad, särskilt vid chefsnivåer längre ut i organisationen. I vissa fall följs främst genomförda aktiviteter upp, medan en mer systematisk uppföljning av resultat och förändringar i verksamheten är mindre utvecklad.

Förutsättningarna för uppföljning skiljer sig åt mellan olika sakområden och myndigheter/lärosäten. Inom vissa områden finns relativt etablerade mått och tidsserier, medan uppföljningen inom andra är mer begränsad. Det kan bero på att statistiken inte är tillräckligt nedbruten, att uppgifter samlas in på olika sätt i olika delar av verksamheten eller att det saknas gemensamma modeller för uppföljning.

Av fallstudierna<sup>82</sup> framgår att integrering av jämställdhet i den styrning som ligger närmast verksamhetens kärnprocesser, såsom stöd och rutiner för handläggning, analys samt utbildnings- och kursplaner – är särskilt betydelsefull för att verksamhetens genomförande ska förändras på ett sätt som kan bidra till mer jämställda resultat. Denna typ av styrning är dessutom ofta mer stabil över tid än exempelvis den som sker genom den årliga verksamhetsplaneringen. För lärosätena framstår samspelet mellan ledningens prioriteringar och stöd, å ena sidan, och kollegiets handlingsutrymme att utveckla arbetet, å andra sidan, som avgörande för att lyckas med integreringen av jämställdhet och andra maktperspektiv.

### **Integrering i kärnverksamheten ökar**

Flera myndigheter och lärosäten arbetar med jämställdhetsintegrering inom den ordinarie verksamheten jämfört med tidigare programperioder. Jämställdhetsperspektivet har förts in i verksamhetsplanering, budgetunderlag, uppföljningssystem och styrdokument. Fler myndigheter och lärosäten än tidigare kopplar jämställdhet till kärnverksamhetens processer. Arbetet får också större genomslag när det tar sin utgångspunkt i analyser av hur ojämställdhet tar sig uttryck i den egna verksam-

<sup>82</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2026d) Bilaga 1

heten. I fallstudierna framkommer också att acceptansen för förändringsarbete ökar när gedigna problemanalyser genomförs, särskilt när de bygger på medarbetares verksamhetsnära kunskap och därmed uppfattas som relevanta och angelägna. När arbetet bedrivs mer vid sidan av kärnverksamheten eller saknar koppling till verksamhetsnära problem har det svårare att få genomslag.

### **Genomslag förutsätter stabil organisering, tydligt mandat och resurser**

De flesta myndigheter och flera lärosäten har haft särskilda funktioner för att samordna arbetet med jämställdhetsintegrering, men organisatorisk placering, mandat och resurser varierar. Där jämställdhetsarbetet är stabilt organiserat, integrerat i ordinarie styrning och kvalitetssystem samt stöds av tydliga roller och avsatta resurser är det mer sammanhållet och mindre personberoende.

Flera lärosäten beskriver samordningsrollen som främst stödjande och samordnande, medan ansvaret för genomförandet ligger i linjen, hos fakulteter, institutioner eller motsvarande. Det innebär att arbetets genomslag i hög grad är beroende av ledningens prioriteringar, lokala chefers ansvarstagande och verksamhetens medverkan. Tvärfunktionella råd, nätverk och representantstrukturer kan bidra till spridning och integrering, men sådana funktioner behöver tydligt uppdrag, legitimitet och förutsättningar för att fungera väl.

Det finns även exempel på att en organisatorisk placering nära HR eller personalfunktioner kan ge stabilitet och en tydligare koppling till arbetsmiljö- och arbetsgivarfrågor, men samtidigt riskera att arbetet uppfattas som avgränsat till personalområdet snarare än som ett strategiskt utvecklingsarbete i hela kärnverksamheten.

### **Skilnader i organisatoriska förutsättningar mellan myndigheter och lärosäten**

Även om flera förutsättningar för arbetet är gemensamma för myndigheter och lärosäten så skiljer sig de organisatoriska villkoren mellan sektorerna. Statliga myndigheter kännetecknas generellt av en mer hierarkisk styrning, där myndighetsledningen har ett tydligt mandat att fatta beslut om verksamhetens prioriteringar och resursfördelning. Detta kan skapa goda förutsättningar för att integrera jämställdhetsperspektiv i styrning och verksamhetsprocesser. Lärosätena präglas däremot av en mer decentraliserad organisationsstruktur där fakulteter och institutioner har ett betydande inflytande över verksamhetens inriktning. I vissa fall kan det begränsa genomslaget i styrkedjan.

### **Fortsatta utmaningar i uppföljning av resultat**

Uppföljning av resultat och effekter av arbetet med jämställdhetsintegrering behöver fortsatt utvecklas. Tillgången till konsupplad statistik varierar, liksom kvaliteten i underlagen. Även när sådan statistik finns tillgänglig görs analyser inte alltid i tillräcklig utsträckning. Både myndigheter och lärosäten har svårigheter att mäta och analysera resultat och effekter av jämställdhetsintegrering.

En central utmaning är att analyser av utgångsläget ofta saknas när arbetet påbörjas, vilket försvårar bedömningen av förändringar över tid. Därtill är det

generellt svårt att avgöra i vilken utsträckning observerade förändringar kan kopplas till jämställdhetsintegreringen. Flera processer pågår ofta samtidigt och effekter formas i samspel med bredare organisatoriska och samhälleliga faktorer. I vissa fall påverkas också tolkningen av små tal, särskilt vid mindre lärosäten, där enstaka förändringar kan ge stora procentuella utslag utan att nödvändigtvis spegla en stabil strukturell förändring.

Flera lärosäten beskriver att det saknas samlade indikatorer, jämförbara tidsserier eller tillräckligt robusta underlag för att analysera utvecklingen i relation till genomförda insatser. Detta gäller särskilt områden där uppföljningen sker sällan, där kvalitetssystemen har långa cykler eller där svarsfrekvenserna i enkäter är låga. Detta begränsar möjligheten att analysera och göra antaganden av resultatutvecklingen över tid. Flera lärosäten betonar därför vikten av att skilja mellan konstaterade effekter och sådana som på sikt kan förväntas utifrån nuvarande utveckling.

Att det tar tid, ibland flera år, innan effekter kan iaktas är därför också en central utmaning både för lärosäten och myndigheter. Flera av myndigheterna och lärosätena beskriver att förändringsprocesser är långsiktiga och trögrörliga, och att resultat därför sällan kan avläsas under en enskild uppföljningsperiod. I många fall krävs längre tidshorisonter än årliga uppföljningar, och ibland uppföljning som sträcker sig längre än en programperiod, för att visa på mer substantiella resultat. Detta gäller inte minst könsbundna studieval, karriärvägar, arbetsfördelning och resursfördelning. Lärosäten återkommer ofta till behovet av uthållighet, integrering i ordinarie styrning och systematisk uppföljning över tid.

● **Specialpedagogiska skolmyndigheten (SPSM)** har utvecklat stödet till flickor med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. 2008 infördes krav på att verksamhetsdata skulle delas upp utifrån kön och funktionsnedsättning. Det gjorde det möjligt för regeringen att 2013 uppmärksamma och ifrågasätta varför SPSM gav mer stöd i ärenden som rörde pojkar än flickor. Detta ledde till att myndigheten genomförde en intersektionell analys som visade att 70 procent av fallen med NPF avsåg pojkar. Analysen låg sedan till grund för ytterligare analyser och åtgärder under perioden 2015–2025 i syfte att öka kunskapen om flickor med NPF i skolsystemet.<sup>83</sup>

● **Migrationsverkets** arbete med att stärka efterlevnaden av rutinen att kvinnor och män i asylsökande familjer som huvudregel ska få varsitt bankkort har gett resultat. Rutinen infördes efter att jämställdhetsanalyser 2016 visade att familjer ofta delade bankkort och att kortet vanligtvis gick till mannen. Uppföljningar 2021 visade dock att rutinen ännu inte tillämpades fullt ut på alla enheter. Efter riktade insatser för att öka kännedomen om rutinen har andelen familjer där båda vuxna har egna bankkort ökat från 76 procent 2021 till 93 procent 2024. Det tyder på att rutinen nu i stor utsträckning är förankrad i verksamheten. Exemplet visar samtidigt att förändringar i organisationer ofta tar tid och att långsiktigt arbete och återkommande uppföljning är avgörande för att nya arbetsätt ska etableras.<sup>84</sup>

<sup>83</sup> Specialpedagogiska Skolmyndigheten (2026)

<sup>84</sup> Migrationsverket (2026)

## **Kopplingar till närliggande uppdrag och intersektionella perspektiv har stärkts**

Omkring hälften av myndigheterna kopplar arbetet med jämställdhetsintegrering till närliggande uppdrag och perspektiv, såsom Agenda 2030, andra jämlikhetsfrågor och mänskliga rättigheter. Flera framhåller att ett mer samordnat arbete ger synergier, bidrar till effektivare resursanvändning och minskar dubbelarbete. Detta innebär en viss förskjutning jämfört med den tidigare JiM-perioden, då myndigheterna oftare betonade svårigheter med att förena olika uppdrag<sup>85</sup>. Även arbetet med intersektionella perspektiv har utvecklats under perioden. Flera myndigheter använder intersektionella perspektiv i analyser, uppföljning och tillsyn, vilket bidrar till mer nyanserade problembeskrivningar och relevanta åtgärder.

Samtidigt kvarstår utmaningar. Brist på jämlikhetsdata försvårar intersektionella analyser, och vissa myndigheter lyfter fortsatta svårigheter att prioritera mellan olika perspektiv när styrningen är otydlig. Därtill skiljer sig styrningen mellan olika rättighetsområden åt, samtidigt som stödet från berörda myndigheter inte alltid är tillräckligt samordnat. Utvecklingen är positiv men visar på ett fortsatt behov av tydligare och mer samordnad styrning samt stärkt samverkan mellan myndigheter med olika stöd- och rättighetsuppdrag.

För lärosätena framträder en liknande bild. Jämställdhetsintegrering kopplas ofta till närliggande områden som arbetsmiljö, lika villkor, aktiva åtgärder, breddad rekrytering och kvalitetsutveckling. I vissa fall skapar detta synergier, men i andra fall bidrar det till otydlighet kring ansvar och mål. Intersektionella perspektiv förekommer, men är inte genomgående eller likformigt utvecklade. Detsamma gäller kopplingen till Gender Equality Plan (GEP), som framför allt framträder vid vissa lärosäten i relation till Horisont Europa och EU:s krav för forskningsfinansiering<sup>86</sup>. Att kopplingen mellan jämställdhetsintegrering och GEP endast synliggörs tydligt av vissa lärosäten kan tyda på att GEP ännu inte fullt ut används som en gemensam och integrerad ram för det systematiska jämställdhetsarbetet i högskolesektorn. Det talar för att GEP främst har fått ett tydligt genomslag där den knutits till externa krav på forskningsfinansiering. Mot den bakgrunden finns skäl att tydliggöra hur GEP kan användas inte bara som ett svar på EU:s finansieringskrav, utan också som ett stöd för långsiktig styrning, uppföljning och utveckling av lärosätenas jämställdhetsarbete.

## **Andra myndigheters uppdrag påverkar myndigheternas och lärosätenas förutsättningar i arbetet**

Myndigheternas och lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering påverkas inte bara av det egna uppdraget, utan också av hur andra myndigheter och finansierare styr, stödjer, granskar och följer upp.

Diskrimineringsombudsmannen (DO), Statistikmyndigheten SCB, Statskontoret (tidigare Ekonomistyrningsverket) och länsstyrelserna har under programperioden haft i uppdrag att, i samverkan med Jämställdhetsmyndigheten, ge stöd till myndigheter och lärosäten i deras arbete med jämställdhetsintegrering. Uppdraget har varit

<sup>85</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2019)

<sup>86</sup> För att kunna erhålla medel från EU:s ramprogram för forskning och innovation Horisont Europa ställs krav på att lärosäten har en Gender Equality Plan (GEP). European Commission. (2021)

betydelsefulla för att stärka arbetets legitimitet och skapa bättre förutsättningar för myndigheter och lärosäten att nå resultat. Från och med 2026 saknar DO, SCB och Statskontoret nya sådana stöduppdrag, vilket riskerar att leda till att arbetet prioriteras ned. Det kan i sin tur få negativa konsekvenser för förutsättningarna att nå de jämställdhetspolitiska målen.

UKÄ har en viktig roll i att synliggöra ojämställdhetsproblem inom högskolesektorn och att kvalitetsgranska lärosätenas arbete med jämställdhet. Granskningarna har bidragit till utveckling inom området, inte minst genom att lärosäten som fått omdömet ”ej tillfredsställande” har vidtagit åtgärder. Jämställdhet som bedömningsgrund har därmed haft en tydligt kvalitetsdrivande funktion. Under programperioden har jämställdhet som bedömningskriterium reducerats och tagits bort i kvalitetsgranskning inom utbildningsområdet. Vi ser att detta riskerar att minska UKÄ:s bidrag till utvecklingen av lärosätenas arbete med jämställdhet.

En annan myndighet vars uppdrag har betydelse för högskolesektorn är UHR. De arbetar med breddad rekrytering, och tar fram statistik och analysunderlag som används för att identifiera underrepresenterade grupper, precisera problembilder och rikta insatser mer ändamålsenligt.

Forskningsråden har en betydande roll, även om lärosätena inte lyfter fram detta i sina återrapporteringar. Frågor om forskningsfinansiering, bedömning och fördelning av forskningsmedel är däremot tydligt närvarande i redovisningarna, inte minst genom lärosätenas arbete med att följa upp, analysera och utveckla mer jämställda villkor för intern och extern finansiering.

### **Jämställdhetsmyndighetens stöd stärker arbetet**

Jämställdhetsmyndigheten har haft i uppdrag att stödja statliga myndigheter och lärosäten i arbetet med jämställdhetsintegrering. Uppdraget har omfattat att bidra till att stärka organisationernas förutsättningar att planera och genomföra arbetet, analysera verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv samt följa upp resultat och effekter. I uppdraget har det även ingått att sprida kunskap och lärande exempel, främja samverkan mellan myndigheter samt samverka med DO, SCB och Statskontoret inom styrning, statistik och rättighetsområden samt med länsstyrelserna för stöd på regional och lokal nivå.

### **Stödet har stärkt myndigheternas och lärosätenas förutsättningar**

Sammantaget gör vi bedömningen att stödet bidrar till att myndigheternas och lärosätenas arbete stärks och på sikt främjar jämställdheten. Myndigheterna och lärosätena är generellt sett nöjda med stödet, uppfattar det som användbart och att det bidrar till att förbättra deras förutsättningar att arbeta med jämställdhetsintegrering. Stödet har särskilt bidragit till att myndigheterna och lärosätena i högre utsträckning integrerar jämställdhet i den ordinarie verksamhetsstyrningen, utgår från analyser av hur ojämställdhet tar sig uttryck i kärnverksamheten, kopplar jämställdhetsintegrering till närliggande perspektiv såsom andra rättighets- och jämlikhetsfrågor, samt utvecklar intersektionella analyser. Stödets fokus på uppföljning har stärkt myndigheterna och lärosätena i viss utsträckning men fortsatta utmaningar kvarstår.



Foto: Mostphotos.

Deras analysförmåga behöver stärkas, men vår bedömning är också att uppföljning av resultat och effekter underlättas om det är tydligt vilka resultat som förväntas uppnås.

Med några få undantag, såsom exempelvis JiM+ och seminarieriet för JiHU, är det svårt att visa på direkta samband mellan Jämställdhetsmyndighetens insatser och myndigheters och lärosätens resultat. Vi bedömer dock att en kombination av verksamhetsnära och mer generellt stöd som svarar mot olika behov har betydelse för vilket genomslag stödet får. Grundläggande kunskap om jämställdhet och jämställdhetsintegrering är viktigt men leder inte per automatik till förändring. Samtidigt behöver kunskapen finnas tillgänglig för att svara mot genomströmning av personal bland våra målgrupper. När vi ger stöd som är processinriktat, svarar mot reella problem och behov, riktas till nyckelpersoner i verksamheten och återkommer under en längre tid, når stödet mer långtgående resultat. Samverkan med DO, SCB, Statskontoret och länsstyrelserna bedöms ytterligare ha stärkt förutsättningarna för målgrupperna.

### **Stödet har utvecklats för att svara mot aktuella utmaningar**

Utformningen av stödet har tagit utgångspunkt i lärdomar och erfarenheter från tidigare programperioder. Fokus har varit att stärka kopplingen mellan jämställdhetsintegrering och myndigheters och lärosätens ordinarie styrning och verksam-

hetsprocesser. Stödet har därför särskilt inriktats mot frågor som rör styrning, uppföljning och analys samt hur arbetet kan knytas till kärnverksamheterna och till de jämställdhetspolitiska målen. Samverkan med Statskontoret och SCB har varit särskilt gynnsamt i detta avseende.

Under programperioden har stödet utvecklats successivt i dialog med myndigheter och lärosäten. Anpassningar har bland annat gjorts för att möta behov hos nytillkomna myndigheter, stöd i framtagande av inriktningar för arbetet samt stöd i samband med återrapportering av uppdragen.

### Kompletterande stödformer möter olika behov

Stödet har utvecklats i flera kompletterande former för att möta olika behov hos myndigheter och lärosäten. Det har omfattat både generella stödinsatser, såsom vägledning<sup>87</sup>, utbildningar<sup>88</sup> och nätverksträffar<sup>89</sup>, men även mer verksamhetsnära stöd i form av dialog, workshops och fördjupade erfarenhetsutbyten. I princip samtliga myndigheter och lärosäten har årligen tagit del av minst en stödform.

En viktig del av stödet har varit att skapa forum för lärande och erfarenhetsutbyte mellan organisationer, exempelvis genom nätverk och mer strukturerade former för samarbete mellan myndigheter med liknande verksamheter. Seminarieserien ”Utveckla jämställdhetsarbetet i akademien”<sup>90</sup> och erfarenhetsutbytet JiM+ har varit uppskattade stöd. JiM+ samlar myndigheter med liknande uppdrag eller verksamhet och arbetar parallellt med jämställdhetsintegrering samt samverkan kring gemensamma problem, vilket har lett till konkreta resultat<sup>91</sup>.

Stödet har också utvecklats i samverkan med Statskontoret, DO och SCB, bland annat inom styrning, statistik och diskrimineringsfrågor. För att ge likartat stöd nationellt och regionalt har vi samverkat med länsstyrelserna kring chefsutbildningar. De har deltagit på nätverksträffar och tagit del av nyhetsbrev. Länsstyrelserna når i sin tur många myndigheter<sup>92</sup> och lärosäten<sup>93</sup> på regional nivå. Genom denna samverkan har stödet kunnat knyta an till frågor om uppföljning, statistik, rättighetsarbete och ekonomistyrning.

<sup>87</sup> Har haft cirka 12 550 besökare och drygt hälften av dessa besöker vägledningens samtliga delar.

<sup>88</sup> Webbkurs Jämställdhetsintegrering i offentlig sektor på 60 minuter. Cirka 2 430 statligt anställda har genomfört kursen. Grundläggande kurs i jämställdhetsintegrering för ledare och chefer. Kursen är förlagd över två dagar med tidsuppehåll och eget arbete däremellan. Cirka 250 chefer. Har erbjudits i samverkan med länsstyrelserna och nått ytterligare 52 chefer. Jämställdhetsbudgetering på 60 minuter. Cirka 180 personer har genomfört kursen.

<sup>89</sup> Cirka fyra till sex nätverksträffar med cirka 80 deltagare/gång arrangeras årligen.

<sup>90</sup> 18 lärosäten har deltagit i seminarieserien.

<sup>91</sup> 21 myndigheter och 6 länsstyrelser har deltagit i JiM+

<sup>92</sup> 23 myndigheter ingår i regionala nätverk och de som tar emot stöd av länsstyrelserna i högst utsträckning är Arbetsförmedlingen, Försvarsmakten, Försäkringskassan, Kriminalvården, Migrationsverket, Polismyndigheten (har ökat i stödmottagande) samt Åklagarmyndigheten.

<sup>93</sup> 26 lärosäten ingår i regionala nätverk.

# SAMVERKAN ÄR VIKTIG, MEN BEHÖVER STÖD I STYRNING OCH ORGANISERING

Samverkan har varit ett viktigt inslag i arbetet med jämställdhetsintegrering under programperioden, både inom JiM och JiHU. Den har främst bidragit till erfarenhetsutbyte, kunskapsdelning och utveckling av det egna arbetet, men är inte tillräcklig i sig för att åstadkomma mer långtgående resultat. För att samverkan ska bidra till att möta konkreta ojämställdhetsproblem krävs också fördjupade analyser, tydliga styrsignaler, klargjorda roller och uppdrag samt tillräckliga resurser. Samverkan bör därför ses som ett komplement till styrning och ansvarsfördelning, snarare än som en ersättning för dem.

## **För att samverkan ska bidra till resultat krävs tydlig styrning, roller och resurser**

Samverkan är en viktig förutsättning för att möta ojämställdhetsproblem som sträcker sig över flera aktörers ansvarsområden. För att samverkan ska bidra till resultat behöver den vila på tydlig styrning, klargjorda roller och tillräckliga resurser hos de aktörer som berörs.

Tydlig styrning är viktig för att skapa en gemensam inriktning och för att klargöra vad samverkan ska syfta till. När mål, förväntningar och ansvar är otydliga finns en risk att samverkan stannar vid informationsutbyte eller tillfälliga kontakter, utan att leda till mer samordnade och verkningsfulla insatser. Det behöver därför vara tydligt vilket problem som samverkan ska bidra till att lösa, vilka aktörer som behöver involveras och hur deras respektive ansvar förhåller sig till varandra.

Klargjorda roller och uppdrag är också centrala för att samverkan ska kunna prioriteras och genomföras på ett ändamålsenligt sätt. När berörda aktörer har speglade eller samordnade uppdrag skapas bättre förutsättningar för att samverkan ska prioriteras på liknande sätt och integreras i ordinarie verksamhet. Särskilda uppdrag underlättar ofta samverkan genom att ge en tydligare struktur, skapa legitimitet och i vissa fall kopplas till krav på återrapportering.

Det krävs samtidigt tillräckliga resurser för att samverkan ska kunna upprätthållas över tid. Samverkan är tids- och resurskrävande och förutsätter kapacitet att samordna, följa upp och omsätta gemensamma ambitioner i praktiskt arbete. Om sådana förutsättningar saknas finns en risk att samverkan blir personberoende, kortsiktig eller begränsad till enskilda initiativ. Jämställdhetsmyndigheten bedömer därför att samverkan bör ses som ett komplement till tydlig styrning och ansvarsfördelning, snarare än som en ersättning för dessa.

## **Samverkan inom JiM har främst varit inriktad på erfarenhetsutbyte och utvecklingsarbete**

Samverkan har fått en tydligare plats i myndigheternas arbete under programperioden. Drygt hälften av myndigheterna skrev att de skulle samverka i sina inriktningar för 2022–2025. De vanligaste formerna av samverkan är erfarenhetsutbyte, kunskapsdelning och gemensam utveckling av rutiner, metoder och arbets sätt. Samverkan sker både mellan myndigheter och med andra aktörer, såsom länsstyrelser, regioner, kommuner och civilsamhällesorganisationer.

Myndigheter har också samverkat med andra för att lösa ojämställdhetsproblem i samhället. Det handlar framför allt om särskilda regeringsuppdrag såsom könsbundna studie- och yrkesval<sup>94</sup> och utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden.<sup>95</sup> Denna samverkan har haft stor betydelse för att stärka förutsättningarna för ett mer systematiskt och långsiktigt jämställdhetsintegreringsarbete

## **Samverkan förekommer i högskolesektorn men är ofta svagt institutionaliserad**

Lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering kopplas ofta till utbildning och forskning, men samverkan med det omgivande samhället lyfts mer sällan fram. Samverkan är ett återkommande men ojämnt utvecklat inslag i arbetet. Flera lärosäten samverkar med andra som en del av arbetet med könsbundna studieval, breddad rekrytering och kompetensförsörjning. Detta inkluderar samarbete med skolor, arbetsliv, företag, bransch- och intresseorganisationer, studentnätverk samt andra aktörer utanför lärosätet. Samverkan förekommer också i form av erfarenhetsutbyte, seminarier och metodutveckling mellan lärosäten, myndigheter och andra parter, samt i vissa fall inom frågor som rör trygghet, trakasserier, våld, jämställd hälsa och forskningsnära villkor.

## **Samverkan behöver i högre grad utgå från konkreta ojämställdhetsproblem**

Samverkan har ofta varit inriktad på lärande, erfarenhetsutbyte och utveckling av det egna arbetet. Det finns exempel på samverkan som tydligare tar sin utgångspunkt i konkreta ojämställdhetsproblem, såsom kvinnors underrepresentation i militära utbildningar, könsbundna utbildningsval och ojämställda möjligheter till fysisk aktivitet och organiserad idrott. Dessa exempel är dock fortfarande relativt begränsade. Jämställdhetsmyndigheten bedömer därför att det framöver finns behov av att i högre grad utveckla samverkan som utgår från konkreta ojämställdhetsproblem i samhället och som samlar flera aktörer kring gemensamma lösningar.

## **Samverkan för att påverka samhällsutmaningar har prioriterats när det funnits riktade uppdrag**

Samverkan för att lösa ojämställdhetsproblem på samhällsnivå har främst prioriterats när regeringen gett särskilda uppdrag som förutsätter samverkan mellan flera aktörer. Det har särskilt varit framträdande för JiM-myndigheterna, inom samver-

<sup>94</sup> Regeringen (2024-02-15) A2024/00216.

<sup>95</sup> Regeringen (2021-09-02) A2021/01671.

kansuppdragen: Könsbundna studie- och yrkesval<sup>96</sup>, Utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden<sup>97</sup>, Uppdrag om ökad upptäckt av våld m. m 2022–2024<sup>98</sup>, samt sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR)<sup>99</sup>. Samverkan har även varit centralt inom regeringsuppdraget att ta fram ett underlag till en nationell strategi för psykisk hälsa och suicidprevention<sup>100</sup>, där jämställdhetsperspektivet varit en bärande del. Även lärosäten har ingått i denna typ av uppdrag, bland annat i uppdraget om könshundna studie- och yrkesval. Särskilda uppdrag har skapat bättre förutsättningar, bland annat genom att ge en tydligare inriktning, klargöra vilka aktörer som förväntas medverka och i vissa fall tillföra resurser tillsammans med krav på återrapportering. Det finns behov av att i högre grad bygga vidare på sådana erfarenheter och utveckla samverkan som ett verktyg för att möta samhällsutmaningar där enskilda aktörers rådighet är begränsad.

### **Samverkan utvecklas också utifrån uppdrag, ansvar och konkreta problem**

Det finns exempel på att samverkan utvecklas utifrån verksamheternas uppdrag, ansvar och identifierade problem i samhället. I vissa fall har myndigheter och lärosäten uppmärksammat frågor som de bedömt att de inte kan hantera enbart inom den egna organisationens rådighet och därför initierat samverkan med andra relevanta aktörer. Det kan handla om att få tillgång till kompletterande kunskap, nå berörda målgrupper, utveckla mer ändamålsenliga arbetssätt eller skapa bättre förutsättningar för att insatser ska få genomslag.

Ett exempel är Kronofogdemyndighetens arbete mot ekonomiskt våld, där samverkan med bland annat kvinnojourer beskrivs som en förutsättning för att kunna identifiera problem, utforma relevanta insatser och nå personer som berörs. På motsvarande sätt visar fallstudierna att lärosäten i flera fall bedriver samverkan utan särskilda uppdrag, utifrån sin roll som kunskapsinstitutioner och samhällsaktörer. Samverkan kan därmed ta sin utgångspunkt i konkreta verksamhetsutmaningar, men också i en bredare förståelse av det ansvar som följer av verksamhetens uppdrag.<sup>101</sup>

Exemplen visar att det finns drivkrafter till samverkan även utanför särskilt reglerade uppdrag. Samtidigt är det tydligt att även sådan samverkan gynnas av tydliga prioriteringar, ändamålsenlig organisering och ett långsiktigt arbetssätt. När samverkan främst bygger på enskilda initiativ eller personbundet engagemang riskerar den att bli sårbar. För att ta tillvara denna potential behöver därför också verksamhetsnära och framväxande samverkansformer ges bättre förutsättningar att utvecklas och bestå över tid.

### **Flera aktörer beskriver att deras rådighet är begränsad i centrala jämställdhetsfrågor**

Flera myndigheter lyfter att de ojämställdhetsproblem de arbetar med är nära kopplade till strukturer, normer och förhållanden som ligger utanför den egna

<sup>96</sup> Regeringen (2024-02-15). A2024/00216.

<sup>97</sup> Regeringen (2021-09-02) A2021/01671.

<sup>98</sup> Regeringen (2022-06-02) A2022/00842.

<sup>99</sup> Regeringen (2024-10-24) A2024/01236.

<sup>100</sup> Regeringen (2025-01-09) S2025/00016 (delvis).

<sup>101</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2026d) Bilaga 1



Foto: Mostphotos.

verksamhetens direkta rådighet. Det handlar om frågor där orsakerna är sammansatta och där ansvar, påverkan och handlingsutrymme är fördelade mellan flera aktörer, sektorer och politikområden. Det innebär att enskilda insatser inom den egna organisationen ofta är nödvändiga men inte tillräckliga för att åstadkomma varaktig förändring.

Det finns exempel inom flera olika områden. Inom utbildningsområdet lyfter SPSM att jämställdhetsutmaningarna i skolan är för komplexa för att lösas av en enskild aktör och att myndigheter, lärosäten och huvudmän därför behöver arbeta mer tillsammans för att det ska kunna ske mätbar förändring på nationell nivå<sup>102</sup>. Arbetsmiljöverket beskriver på motsvarande sätt att de jämställdhets- och arbetsmiljöproblem myndigheten identifierat är delar av större samhällsutmaningar, vilket ställer krav på fördjupad samverkan med andra aktörer som delar problembilden<sup>103</sup>. Även Trafikverket och Formas beskriver att möjligheterna att påverka utvecklingen mot ett jämställt transportsystem respektive ett mer jämställt forsknings- och innovationssystem är beroende av att flera aktörer agerar gemensamt<sup>104</sup>.

### **Områden där samverkan särskilt behöver stärkas**

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att det finns flera områden där stärkt samverkan mellan myndigheter, lärosäten och andra relevanta aktörer kan bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Gemensamt för dessa områden är att problemen är strukturella, berör flera verksamheter samtidigt och endast i begränsad utsträckning kan påverkas av enskilda aktörer var för sig. I flera fall finns redan etablerad samverkan eller uppbyggda strukturer, men analysen visar samtidigt att det ofta saknas tillräcklig långsiktighet, en gemensam problembild och tydlig styrning mot resultat.

### **Könsbundna studie- och yrkesval**

Könsbundna studie- och yrkesval är ett långvarigt och strukturellt ojämställdhetsproblem som formas i ett samspel mellan normer, utbildningssystemets

<sup>102</sup> Specialpedagogiska skolmyndigheten (2026)

<sup>103</sup> Arbetsmiljöverket (2026)

<sup>104</sup> Formas (2026), Trafikverket (2026)

organisering och arbetsmarknadens könssegregering. Enskilda myndigheter och lärosäten har därför begränsade möjligheter att på egen hand påverka utvecklingen. Jämställdhetsmyndigheten har haft i uppdrag att bidra till att motverka könsbundna utbildnings- och yrkesval, med särskilt fokus på välfärdsyrken<sup>105</sup>. Uppdraget genomfördes tillsammans med nio olika aktörer. Utmaningarna i kompetensförsörjningen kan inte lösas genom enskilda åtgärder. Det krävs höjda ambitioner, tydliga uppdrag och resurser samt ett integrerat jämställdhetsperspektiv i politiken. Arbetet bör bedrivas inom befintliga strukturer, med tydlig ansvarsfördelning och uppdelning i delområden, för att möjliggöra ett sammanhållet jämställdhetsperspektiv från styrning till uppföljning.<sup>106</sup>

### **Jämställd fördelning av forskningsmedel och jämställda villkor i akademien**

Fördelningen av forskningsmedel, meriteringssystem och villkor för akademiska karriärvägar har stor betydelse för makt, inflytande och ekonomiska villkor inom akademien. Även frågor om arbetsmiljö och utsatthet för våld påverkar, både direkt och indirekt, möjligheterna att bedriva undervisning och forskning. Samtidigt är ansvar och mandat fördelade mellan flera aktörer, däribland lärosäten, forskningsfinansiärer och forskningsinstitut. Jämställdhetsmyndigheten bedömer därför att området kräver ett mer samordnat angreppssätt.

Behovet av stärkt samverkan bekräftas också i återrapporteringarna från forskningsfinansiärerna Formas, Forte, Vinnova och Vetenskapsrådet. De lyfter fram behovet av fördjupad samverkan med andra forskningsfinansiärer, universitet och högskolor samt forskningsinstitut.<sup>107</sup> För att åstadkomma förändring krävs därmed inte bara ökad samverkan mellan relevanta aktörer, utan också gemensamma problembilder och mer långsiktiga former för uppföljning.

### **Utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden**

Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket och Socialstyrelsen har i samverkan tagit fram och genomfört en gemensam plan<sup>108</sup> för att undanröja hinder för utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden. Dessa består främst av diskriminering, tillgång till insatser samt kännedom om sina rättigheter och skyldigheter. Erfarenheterna visar att samverkan har skapat bättre förutsättningar för gemensamt agerande, men också att mycket arbete återstår.<sup>109</sup> Jämställdhetsmyndigheten bedömer att fortsatta insatser i än högre grad behöver fokusera på det som myndigheterna själva kan påverka, såsom bemötande, tillgång till insatser och tillämpning av regelverk. För att samverkan ska bidra till resultat krävs också att regeringens styrning är mer samstämmig kring frågan som helhet.

### **Maskulinitetsnormer och våldsutövande som del av det brottsförebyggande arbetet**

Kunskap om kopplingen mellan maskulinitet, våldsutövande och kriminalitet behöver i större utsträckning tas tillvara och omsättas i analyser av varför brott

<sup>105</sup> Regeringen (2024-02-15) A2024/00216.

<sup>106</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2026b)

<sup>107</sup> Formas (2026), Forte (2026), Vinnova (2026), Vetenskapsrådet (2026).

<sup>108</sup> Länsstyrelsen Västernorrland var med i framtagandet men hade ingen roll i genomförandet.

<sup>109</sup> Arbetsförmedlingen (2026b).

begås, för att det brottsförebyggande arbetet ska bli mer träffsäkert och få större effekt på samhällsnivå. Det brottsförebyggande arbetet behöver utvecklas med denna förståelse där samverkan redan är central och där det finns upparbetade strukturer mellan myndigheter och andra aktörer. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att denna samverkan behöver fortsätta och vidareutvecklas för att bidra till normförskjutning. Det gäller särskilt i frågor där flera aktörer behöver agera samordnat för att förebygga våld, upptäcka utsatthet och säkerställa att stöd och skydd når fram. Här handlar behovet främst om att stärka och utveckla befintliga samverkansformer, snarare än att bygga nya vid sidan av.

### **Totalförsvaret**

På grund av den allvarliga säkerhetspolitiska situationen i omvärlden pågår en omfattande utbyggnad och mobilisering av totalförsvaret i Sverige. Jämställdhetsfrågor får därmed ökad betydelse, eftersom flera aktörer samtidigt påverkar utvecklingen. Jämställdhet är en central utgångspunkt för hur samhället fungerar och organiseras. Det påverkar kvinnors och mäns möjligheter att delta, påverka och bidra, liksom deras tillgång till resurser och förmåga att hantera säkerhetshot. Att systematiskt beakta jämställdhet stärker därför förutsättningarna att bygga upp ett fungerande civilt och militärt försvar samt en robust samhällsberedskap för hela befolkningen.<sup>110</sup> För att lyckas med detta är vår bedömning att myndigheter med sektorsansvar inom området behöver stärka samverkan så jämställdhetsperspektivet ska kunna integreras mer systematiskt.

### **Klimat och grön omställning**

Den klimatomställning som pågår i Sverige är inte könsneutral och utan ett jämställdhetsperspektiv riskerar insatser att befästa ojämställda strukturer. Både OECD<sup>111</sup> och EIGE lyfter i deras senaste uppföljning<sup>112</sup> av Pekingplattformen fram vikten av att jämställdhetsperspektivet stärks inom området. OECD betonar att den gröna omställningen påverkar kvinnor och män på olika sätt och att detta har betydelse för både arbetsmarknad, beteenden och beslutsfattande. Exempelvis gör kvinnor oftare mer hållbara konsumtionsval än män, vilket kan kopplas till skillnader i attityder, preferenser och resurser som etableras tidigt i livet. Klimatförändringar och miljöpåverkan medför ökade hälsorisker för både kvinnor och män, men uttrycker sig delvis olika, där män oftare drabbas av luftföroreningar och kvinnor oftare av naturkatastrofer. Kvinnor är fortsatt underrepresenterade i beslutsfattande och ledarskap kopplat till den gröna omställningen. Jämställdhet behöver integreras i hela styrningen av klimatomställningen och centrala myndigheter bör samverka i genomförandet och säkerställa att omställningen bidrar till jämställdhet.

### **AI och jämställdhet**

Genom den omfattande samhällsomvandling som sker genom utvecklandet och användandet av AI finns stora möjligheter att främja jämställdhet och bidra till jämställdhetspolitiken. AI innebär samtidigt betydande risker genom att förstärka befintliga ojämställdhetsmönster och skapa nya former av ojämställdhet. Det finns tre

<sup>110</sup> EIGE (2025a)

<sup>111</sup> OECD (2025).

<sup>112</sup> EIGE (2025a).

centrala riskområden med AI; att användningen skapar ojämställdhet, reproducerar ojämställdhet och leder till diskriminering på grund av kön. AI bidrar exempelvis till ökade former av digitalt våld där kvinnor och flickor drabbas särskilt<sup>113</sup>, vilket också betonas i EU:s jämställdhetsstrategi 2026–2030<sup>114</sup>. Regeringens AI-strategi med tillhörande handlingsplan saknar i stor utsträckning ett jämställdhetsperspektiv.<sup>115</sup> Vår bedömning är att myndigheter med ansvar för genomförande av handlingsplanen behöver samverka för att säkerställa att AI bidrar till ett jämställt och inkluderande samhälle. Jämställdhetsmyndigheten kan ha en stödjande roll.

### **Polarisering mellan killar och tjejer i attityder och värderingar**

Det finns i dag en växande attitydmässig polarisering mellan tjejer och killar, särskilt i yngre åldersgrupper. Skillnaderna gäller synen på jämställdhet, könsroller och samhällsfrågor och är större bland unga än bland äldre.<sup>116</sup> Forskning visar att kvinnor i ökande grad intar mer liberala värderingspositioner medan män, särskilt yngre, i större utsträckning rör sig i motsatt riktning – ett så kallat modernt köns-gap.<sup>117</sup> Parallellt förstärks traditionella könsnormer, särskilt bland unga män, där en större andel uttrycker att jämställdheten gått för långt och att könsroller bör upprätthållas.<sup>118</sup>

Sociala medier och digitala miljöer bidrar till denna utveckling genom att förstärka normer, värderingar och grupptillhörighet via algoritmer och homogena gemenskaper. Dessa miljöer kan även fungera som inkörsportar till mer extrema världsbilder, där antifeminism och konservativa maskulinitetsideal ofta utgör centrala inslag. I värsta fall kan denna utveckling leda till radikaliseringsprocesser bland unga män, där behov av gemenskap, identitet och mening fångas upp i miljöer som normaliserar extrema uppfattningar<sup>119</sup>. Sammantaget riskerar utvecklingen att försvaga tilliten mellan grupper, motverka jämställdhetspolitikens mål och öka risken för sociala konflikter. Samtidigt saknas i dag tillräckligt samordnade insatser där pojkar och unga män inkluderas som aktiva målgrupper i det förebyggande arbetet.<sup>120</sup>

Flera pågående regeringsuppdrag tangerar området men det behövs ett samlat grepp där myndigheter tillsammans samlar och analysera kunskap inom området med samordnade riktade insatser till unga. Samverkande myndigheter bör vara Jämställdhetsmyndigheten (samordnande), MUCF, Skolverket, Mediemyndigheten, Center mot våldsbejakande extremism och Folkhälsomyndigheten.

<sup>113</sup> Ivarsson S (2025)

<sup>114</sup> European commission (2026).

<sup>115</sup> Regeringen (2026).

<sup>116</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2022a), MUCF (2025).

<sup>117</sup> Ahlbom, Jakob & Richard Karlsson (2023).

<sup>118</sup> MUCF (2025).

<sup>119</sup> Center mot våldsbejakande extremism (2022).

<sup>120</sup> European commission (2026).

# STYRNINGEN PÅVERKAR VAD SOM BLIR SYNLIGT OCH PRIORITERAT

Regeringens styrning har stor betydelse för hur myndigheter och lärosäten prioriterar och genomför arbetet med jämställdhetsintegrering. Analysen visar att styrningens konkretion påverkar vilka frågor som ges tyngd i verksamheten och vilka resultat som uppnås.

## Regeringens styrning har stor betydelse för prioritering och genomslag

Regeringens styrning har stor betydelse för i vilken utsträckning som myndigheter och lärosäten prioriterar arbetet med jämställdhetsintegrering. När uppdrag formuleras tydligt i regleringsbrev, instruktioner eller särskilda regeringsuppdrag blir det en signal om arbetets angelägenhet och att det finns förväntningar på att arbetet ska leda till resultat.

Styrningens utformning och grad av konkretisering påverkar vilka delar av jämställdhetsarbetet som blir mest framträdande. De frågor som regeringen uttryckligen pekar ut tenderar också att vara de som myndigheter och lärosäten i högst grad fokuserar på. Styrningens konkretion har därmed betydelse inte bara för om jämställdhetsintegrering bedrivs, utan också för vilka ojämställdhetsproblem som definieras som centrala att hantera.

## JiM-uppdraget har haft stor betydelse för myndigheternas arbete

Uppdrag om jämställdhetsintegrering i regleringsbrev har varit en avgörande förutsättning för att arbetet ska prioriteras i myndigheternas verksamhet. Jämställdhetsmyndigheten har tidigare konstaterat att myndigheter med uppdrag att arbeta med jämställdhetsfrågor också bedriver ett mer aktivt arbete än myndigheter som saknar sådana uppdrag.<sup>121</sup> När uppdragen dessutom har kombinerats med återrapporteringskrav har det stärkt genomförandet ytterligare, samt uppföljningen och redovisningen av resultat.

Från och med 2023 har skrivningar om JiM-uppdraget och eventuella återrapporteringskrav successivt tagits bort ur flera myndigheters regleringsbrev. Det behöver i sig inte innebära ett problem, eftersom grunduppdraget ligger fast. Återrapporteringar visar dock att förändringen ofta har fått konsekvenser för hur styrningen uppfattas. Borttagna skrivningar i regleringsbrev har av flertalet myndigheter tolkats som en signal att arbetet med jämställdhetsintegrering inte längre är lika högt prioriterat. Det har i sin tur påverkat vilken tyngd arbetet ges i myndighetens samlade prioriteringar.

I takt med att uppdragen i regleringsbrev minskat har fler myndigheter fått skrivningar om jämställdhetsintegrering införda i sina instruktioner. Den formen av styrning är tänkt att skapa långsiktighet och kontinuitet. Flera myndigheter beskriver dock att ett instruktionsenligt uppdrag inte väger lika tungt som ett särskilt uppdrag i regleringsbrevet. Det tyder på att styrning genom instruktion inte alltid har varit

<sup>121</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2022b)

tillräcklig för att säkerställa ett aktivt och systematiskt arbete. Förändringen, där färre myndigheter omfattas av skrivningar i regleringsbrev samtidigt som fler omfattas av skrivningar i instruktion, har därför skapat utmaningar i arbetet snarare än en förstärkning. Brottsoffermyndigheten beskriver exempelvis att myndigheten genomförde fler insatser och åtgärder när uppdrag om jämställdhetsintegrering fanns med i regleringsbrevet. När detta togs bort påverkades prioriteringen av arbetet, trots att myndigheten fortfarande har uppdrag att arbeta med frågan i sin instruktion.<sup>122</sup>

Några myndigheter beskriver att kombinationen av ett instruktionsenligt uppdrag och uppdrag i regleringsbrev har varit särskilt betydelsefull. När styrningen både är långsiktig och konkret stärks förutsättningarna för kontinuitet, ledningsförankring och systematisk uppföljning. Vinnova beskriver exempelvis värdet av att styrning genom instruktion och regleringsbrev samverkar för att säkerställa långsiktighet i arbetet.<sup>123</sup>

Det finns också exempel på myndigheter som tillskriver de instruktionsenliga uppdragen större betydelse. JiM-myndigheterna under Utbildningsdepartementet ger inte uttryck för att avsaknaden av uppdrag i regleringsbrev har bidragit till en nedprioritering av arbetet då uppdraget finns i instruktion. Migrationsverket framhåller särskilt vikten av den tydliga styrningen av jämställdhetsintegrering i myndighetens instruktion.<sup>124</sup> Det visar att styrning genom instruktion i vissa fall kan ge tillräckligt stöd, men också att förutsättningarna skiljer sig åt mellan myndigheter.

Den sammantagna bilden är att arbetet med jämställdhetsintegrering behöver styrning som både ger långsiktigt stöd och tydlig konkretisering. Därtill behöver det finnas tydliga krav på återrapportering.

Sedan 2026 har ingen JiM-myndighet fortsatt uppdrag om jämställdhetsintegrering i sitt regleringsbrev. Det har skapat utmaningar i flera myndigheters arbete, genom att frågan har prioriterats ned. Det är särskilt problematiskt i ett skede där myndigheterna behöver förvalta, fördjupa och vidareutveckla det arbete som byggts upp under programperioden för att åstadkomma fler och mer varaktiga resultat.

### **JiHU-uppdraget har gett arbetet struktur, legitimitet och riktning**

Även för lärosätena är regeringens styrning en central förutsättning för hur arbetet med jämställdhetsintegrering prioriteras, organiseras och följs upp. JiHU-uppdraget har under perioden bidragit till att ge arbetet legitimitet på ledningsnivå och till att etablera strukturer för ett mer systematiskt arbete. Uppdragets närvaro i regleringsbrev har varit betydelsefull för att arbetet ska integreras i lärosätenas ordinarie styrning och interna processer.

Styrningens utformning påverkar vilka frågor som får störst synlighet i lärosätenas redovisningar. De områden som särskilt pekats ut i JiHU-uppdraget, såsom könsbundna studieval, karriärvägar och genomströmning, är också de områden där arbetet varit mest omfattande och systematiskt. Styrningens tematiska prioriteringar återspeglas i hög grad i vad lärosätena följer upp och redovisar. Ett tydligt

<sup>122</sup> Brottsoffermyndigheten (2026).

<sup>123</sup> Vinnova (2026).

<sup>124</sup> Migrationsverket (2026).

exempel gäller frågan om fördelning av forskningsmedel. Under den period då JiHU-uppdraget uttryckligen angav att lärosätena skulle redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel fick denna fråga också större synlighet i analyser och återrapporteringar. När skrivningen senare togs bort har resursfördelning oftare behandlats indirekt, exempelvis genom analyser av meriteringsystem, karriärvillkor och lönekartläggning. Det innebär att själva utfallet av resursfördelningen mellan kvinnor och män i mindre utsträckning har uppmärksammats som ett eget problemområde. I stället har frågan i högre grad fångats upp genom närliggande analyser, vilket gör det svårare att systematiskt följa upp om fördelningen av forskningsmedel faktiskt är jämställd.

Precis som för JiM-myndigheterna finns uppdraget om jämställdhetsintegrering sedan 2026 inte längre kvar i lärosätenas regleringsbrev. Även här finns det skäl att anta att förutsättningarna för att prioritera, följa upp och vidareutveckla arbetet påverkas negativt. Detta är problematiskt eftersom lärosätena befinner sig i ett skede där de behöver bygga vidare på de strukturer och arbetssätt som etablerats under programperioden för att resultaten ska få större genomslag och bli mer långsiktiga.

### **Uppdraget om inriktningar gav viss vägledning, men inte tillräcklig**

Uppdragen att ta fram inriktningar för arbetet med jämställdhetsintegrering bidrog till att tydliggöra arbetets fokus och stärka kopplingen till verksamheternas kärnuppdrag. Samtidigt har inriktningarna i sig inte varit tillräckliga för att skapa den tydlighet som krävs för ett mer resultatinriktat genomförande. För flertalet myndigheter och lärosäten har inriktningarna bidragit till att tydliggöra arbetets riktning, men det finns variationer i hur väl underbyggda och användbara de är. Det tyder på att inriktningarna har varit ett viktigt steg, men inte fullt ut bidragit till ett jämställdhetsintegreringsarbete där det tydligt framgår vilka problem som ska lösas.

### **Inriktningarna har bidragit till att JiM-myndigheterna stärkt sitt arbete men styrningen behöver ytterligare konkretiseras**

Statskontorets utvärdering av den tidigare programperioden för JiM visade att regeringens styrning inte gav myndigheterna tillräcklig vägledning om vad arbetet med jämställdhetsintegrering förväntades leda till.<sup>125</sup> Mot den bakgrunden inleddes den nya programperioden med att de 54 myndigheterna fick i uppdrag att ta fram inriktningar för sitt arbete med jämställdhetsintegrering. För de flesta myndigheter gav regeringen dock ingen närmare vägledning om vad inriktningarna skulle innehålla.

Uppdraget att ta fram inriktningar har till viss del konkretiserat styrningen. Det har bland annat tydliggjort att myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering förväntas bidra till resultat i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen. Jämfört med den tidigare programperioder är det fler myndigheter som har identifierat relevanta ojämställdhetsproblem med koppling till den egna kärnverksamheten, i samband med att de utformade sin inriktning.

Innehåll och konkretion varierar betydligt mellan myndigheternas inriktningar. En förklaring är att myndigheterna i olika grad har haft förmåga att rikta in arbetet mot de områden där insatserna kan antas ge störst effekt.

<sup>125</sup> Statskontoret (2019)



Foto: Mostphotos.

En del myndigheter beskriver JiM-uppdragets bredd som en utmaning och menar att det borde ha framgått tydligare vilka ojämställdhetsproblem som myndigheterna förväntas prioritera. Sieps är en av de myndigheter som ger uttryck för detta.<sup>126</sup>

- Uppdraget har varit generellt formulerat och styrningen från uppdragsgivaren har varit vag avseende vilka analysområden som bör prioriteras ur ett jämställdhetsperspektiv. Det har inte framgått vilka analysområden Sieps ska prioritera eller vilka som bör nedprioriteras för att frigöra resurser. ... Vid ett eventuellt nytt uppdrag efterfrågar Sieps ett tydligare definierat uppdrag.

### Lärosätenas inriktningar var strategiskt relevanta men varierade i konkretion

Även inom JiHU bidrog uppdraget om inriktningar till att tydliggöra arbetets strategiska riktning. Lärosätenas inriktningar blev i hög grad mer verksamhetsnära och problembaserade än tidigare styrdokument. I stället för att huvudsakligen beskriva jämställdhet som en fråga om representation formulerade många lärosäten problem och mål som rörde kvinnors och mäns faktiska villkor i akademien, exempelvis karriärvägar, meriteringsprocesser, arbets- och studiemiljöer samt könsbundna studieval.

De problemområden som identifierades som centrala i inriktningarna återkommer i stor utsträckning i det arbete som lärosätena genomfört under perioden. Inriktningarna har i flera fall fungerat som ett relevant strategiskt stöd för prioritering och genomförande.

Samtidigt framträder tydliga glapp mellan ambitionerna i inriktningarna och de resultat som kunnat redovisas inom perioden 2023–2025. Flera lärosäten formulerade långtgående mål, men hade mer begränsade möjligheter att visa

<sup>126</sup> Svenska institutet för europapolitiska studier (2026)

dokumenterade utfall eller effekter under den relativt korta uppföljningsperioden. Underlagen pekar på flera förklaringar till detta: begränsad tillgång till relevanta data, underutvecklade metoder för uppföljning samt att flera av de faktorer som påverkar resultaten ligger utanför lärosätenas direkta rådighet. Inriktningarna har därmed i flera fall varit tillräckligt tydliga som strategiska dokument, men inte tillräckligt konkreta för att ensamma säkerställa genomförande och uppföljningsbara resultat.

Det har också funnits viss osäkerhet kring hur inriktningarna skulle förhålla sig till andra styrdokument. Flera lärosäten beskriver att relationen till exempelvis EU:s Gender Equality Plan<sup>127</sup> väckte frågor om samordning, ansvar och dokumentstruktur. I vissa fall verkar detta ha bidragit till att fokus delvis förskjutits mot dokumentproduktion snarare än genomförande. Därtill kvarstod utmaningar kring ansvarsfördelning, indikatorer, kompetensförsörjning och rutiner för att säkerställa att kunskap inte blir personbunden.

### **Riktade jämställdhetsuppdrag stärker fokus, prioritering och genomförande**

Riktade regeringsuppdrag utöver JIM- och JiHU-uppdragen samt krav på återrapportering har haft stor betydelse för att skapa fokus och tyngd i arbetet med jämställdhetsintegrering. Sådana uppdrag har ofta bidragit till tydligare prioriteringar, stärkt genomförande och att arbetet följts upp i en större utsträckning.

### **Riktade regeringsuppdrag har drivit på utvecklingen men resultaten behöver tas till vara**

Bland de myndigheter som haft riktade uppdrag inom jämställdhetsområdet under programperioden beskriver flera att dessa, utöver JIM-uppdraget, har bidragit till att fokusera arbetet på vissa prioriterade områden. De riktade uppdragen har i flera fall gjort det möjligt för myndigheterna att arbeta med specifika ojämställdhetsproblem. Försäkringskassan beskriver exempelvis att uppdraget om ökad upptäckt av våld blev ett sätt att fokusera på delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.<sup>128</sup> Även Folkhälsomyndigheten, som haft riktade uppdrag inom sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) och kvinnors hälsa, beskriver att dessa förstärkt arbetet med jämställdhetsintegrering genom ett tydligt fokus.<sup>129</sup>

Riktade uppdrag bidrar ofta även till genomförandet då de i många fall innebär ekonomiska resurser, vilket skapar bättre möjligheter att avsätta personal, bygga kompetens och genomföra mer resurskrävande åtgärder. Det innebär att styrningen inte enbart tydliggör vad som ska prioriteras, utan också i vissa fall förbättrar de praktiska förutsättningarna att genomföra arbetet. Migrationsverket framhåller till exempel att myndighetens bidrag till jämställdhet sannolikt inte hade varit lika omfattande utan de särskilda regeringsuppdrag som tillförts under perioden<sup>130</sup>.

Riktade uppdrag kan också fungera som katalysatorer för det bredare arbetet med jämställdhetsintegrering. Att ett visst problemområde ges ökad tyngd genom ett

<sup>127</sup> European Commission. (2021)

<sup>128</sup> Försäkringskassan (2026)

<sup>129</sup> Folkhälsomyndigheten (2026)

<sup>130</sup> Migrationsverket (2026)

riktat uppdrag kan bidra till att utveckla arbetssätt, analysförmåga och organisatoriska strukturer, vilket får betydelse även i andra delar av verksamheten. På så sätt kan särskilda uppdrag bidra till ett mer utvecklat och verksamhetsnära jämställdhetsarbete, även utanför det specifika område som uppdraget avser.

Samtidigt finns en sårbarhet i denna typ av styrning. När tidsbegränsade uppdrag avslutas finns en risk att kompetens, organisering och utvecklade arbetssätt blir svåra att upprätthålla. Migrationsverket lyfter exempelvis att det kan vara en utmaning att förvalta arbetet och behålla kompetens när uppdragen löper ut.<sup>131</sup> Det är därför viktigt att regeringens styrning samt myndigheter och lärosäten kopplar riktade uppdrag till det långsiktiga arbetet med jämställdhetsintegrering, så att resultat och kunskap kan tas tillvara i ordinarie verksamhet även efter att uppdraget avslutats.

## Resultat behöver efterfrågas löpande

Regeringens krav på återrapportering har haft stor betydelse för i vilken utsträckning myndigheter och lärosäten följt upp och redovisat resultat av sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Kraven har stärkt incitamenten att utveckla uppföljning, synliggöra resultat och hålla frågorna levande i den interna styrningen.

Att kraven på återrapportering minskat eller tagits bort har påverkat uppföljningen i negativ riktning. Efterfrågan av resultat från uppdragsgivaren har stor betydelse för hur systematiskt myndigheter följer upp sitt arbete. Riksantikvarieämbetet beskriver exempelvis att det årliga återrapporteringskravet försvann mitt under programperioden, vilket ledde till att arbetet följdes upp i mindre utsträckning.<sup>132</sup>

För lärosätena har uppföljningen främst skett genom formella krav på återrapportering inom ramen för ordinarie uppföljning (årsredovisning), medan den löpande dialogen om resultat och effekter beskrivs som mer begränsad. Detta har påverkat incitamenten att utveckla en mer systematisk effektuppföljning. Om resultaten av arbetet i mindre grad efterfrågas i återkommande dialoger riskerar uppföljningen att koncentreras till det som behöver redovisas vid särskilda tillfällen, snarare än att bli en integrerad del av det ordinarie styr- och utvecklingsarbetet.

Resultat behöver efterfrågas löpande för att arbetet ska få varaktig tyngd och kontinuitet. Det gäller både genom formella återrapporteringskrav och genom att resultat och måluppfyllelse följs upp i ordinarie dialoger mellan uppdragsgivare och verksamheter. Regeringen behöver klargöra vilken typ av resultat som efterfrågas och kopplingen till de jämställdhetspolitiska målen. En mer kontinuerlig och tydlig efterfrågan på resultat kan stärka både uppföljningens kvalitet och arbetets samlade genomslag.

## Andra styrsignaler och organisatoriska villkor påverkar genomslaget

Genomslaget i myndigheternas och lärosätenas jämställdhetsarbete påverkas av andra styrsignaler och av verksamheternas handlingsutrymme. Möjligheten för myndigheterna att bedriva arbetet med jämställdhetsintegrering är exempelvis beroende av politiska prioriteringar inom andra områden, budgetmässiga förutsättningar och förändrade uppdrag. Det finns flera fall av sådana faktorer som har försvårat genomförandet och begränsat möjligheterna att nå genomgripande resultat.

<sup>131</sup> Migrationsverket (2026)

<sup>132</sup> Riksantikvarieämbetet (2026)

## Andra politiska prioriteringar kan försvaga jämställdhetsintegreringen

Flera myndigheter beskriver att andra styrsignaler har påverkat möjligheterna att bedriva ett systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering. Sidans jämställdhetsintegrering av den operativa biståndsverksamheten minskade mellan 2020 och 2024, från 84 procent till 65 procent. År 2025 syns en viss återhämtning till 67 procent. Flera orsaker anges till utvecklingen; stödet till Ukraina, särskilt akuta energistöd där jämställdhetsmål inte fanns med, minskade anslag till flera globala tematiska strategier med hög grad av jämställdhetsintegrering och borttagna återrapporteringskrav av jämställdhetsintegreringsuppdraget. Nya biståndspolitiska prioriteringar, och den därav ökade arbetsbelastningen anges också som bidragande till ett minskat utrymme för dialog och arbete med jämställdhetsintegrering.<sup>133</sup>

Arbetsförmedlingen och Naturvårdsverket, som fått minskat budgetutrymme, uppger att detta har påverkat arbetet negativt<sup>134</sup>. Arbetsförmedlingen konstaterar att jämställdhetsintegreringsarbetet nedprioriterats som ett resultat av detta och att det varit bidragande till en negativ resultatutveckling inom flera områden. Myndigheten har inte kunnat bryta trenden där en större andel män än kvinnor får ta del av arbetsmarknadspolitiska insatser. Naturvårdsverket anger på motsvarande sätt att budgetnedskärningar, varsel och bristande interna förutsättningar medfört att en betydande del av planerade insatser inte kunnat genomföras. Kriminalvården lyfter i stället att de på grund av en historisk expansion, ökade volymer och nya uppdrag haft begränsade möjligheter att genomföra JiM-uppdraget enligt sin planering<sup>135</sup>.

Regeringens styrning har också påverkan på möjligheter att samverka kring ojämställdhetsproblem. Arbetsförmedlingen belyser till exempel i slutredovisningen av samverkansuppdraget om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden att flera statliga utredningar på integrations- och migrationsområdet samt ett antal nya beslutade lagförslag bedöms påverka utrikes födda kvinnors förutsättningar att etablera sig på arbetsmarknaden negativt.<sup>136</sup> Vi bedömer att om regeringen vill öka utrikesfödda kvinnors etablering på arbetsmarknaden behöver de undanröja motverkande hinder i form av lagstiftning och beslut som Arbetsförmedlingen lyfter.

Jämställdhetsintegrering får minskat genomslag när andra styrsignaler inte stödjer, eller direkt konkurrerar med de jämställdhetspolitiska ambitionerna. Jämställdhetsperspektivet behöver integreras bredare i den politiska styrningen för att uppdrag om jämställdhetsintegrering ska få fullt genomslag. Inför beslut om neddragningar, förändringar eller nya uppdrag behöver jämställdhetsanalyser göras för att kunna bedöma vilka konsekvenser som följer för jämställdheten, annars riskerar styrningen att främst framstå som symbolisk.

Mot bakgrund av ovanstående bedömer vi även att det är problematiskt att den nya förordningen om konsekvensutredningar,<sup>137</sup> som beslutades 2024, frångår kravet på att konsekvenser för jämställdhet ska utredas. Det riskerar att jämställdhetsperspektivet ytterligare får begränsat genomslag i andra politikområden.

<sup>133</sup> Sida (2026).

<sup>134</sup> Arbetsförmedlingen (2026a), Naturvårdsverket (2026)

<sup>135</sup> Kriminalvården (2026)

<sup>136</sup> Arbetsförmedlingen (2026b)

<sup>137</sup> Sveriges riksdag (2024-03-27).

## Myndigheternas och lärosätenas rådighet sätter gränser för hur långt resultaten kan nå

Myndigheternas möjligheter att nå mer långtgående resultat begränsas ofta av deras handlingsutrymme och mandat. Flera av de ojämställdhetsproblem som de arbetar med är strukturella och har orsaker som sträcker sig långt utanför en enskild verksamhets ansvarsområde. Myndigheter kan i många fall synliggöra ojämställda mönster, förbättra bemötande och handläggning samt utveckla analyser och arbetsätt, vilket i sig är viktigt, men har mer begränsade möjligheter att förändra de samhällsstrukturer som ligger bakom problemen.

Pensionsmyndigheten illustrerar detta tydligt. Myndigheten kan förbättra information, säkerställa jämställd handläggning och synliggöra orsakerna till pensionsgapet mellan kvinnor och män. Däremot ligger de grundläggande orsakerna till skillnaderna, såsom könsskillnader i löner, deltidsarbete och ansvar för obetalt hem- och omsorgsarbete, utanför myndighetens mandat att påverka.<sup>138</sup> På motsvarande sätt kan Skatteverket arbeta med jämställt bemötande, likvärdig handläggning och analyser av könsskillnader i ekonomiska mönster, men inte på egen hand förändra de skattepolitiska ramar som påverkar ekonomiska resurser och fördelningsmönster mellan kvinnor och män.<sup>139</sup>

Liknande resonemang återkommer hos flera andra myndigheter. De kan påverka processer, bedömningar och genomförande inom ramen för sitt uppdrag, men inte ensamma förändra de normer, institutionella villkor och regelverk som reproducerar ojämställdhet. Det innebär att resultaten av jämställdhetsintegrering i många fall blir kompensatoriska eller begränsade till den egna verksamhetens processer, snarare än systemförändrande. Detta innebär inte att arbetet saknar betydelse, men det tydliggör att myndigheternas resultat måste bedömas i relation till deras faktiska rådighet.

Liknande begränsningar i rådighet gäller även för lärosätena. Lärosätena kan i hög grad påverka utbildningens innehåll, lärandemiljöer, interna kvalitetsprocesser, rekryteringskommunikation och stödstrukturer, men har mer begränsade möjligheter att ensamma förändra könsbundna studieval, rekryteringsbaser och andra mönster som formas tidigare i utbildningskedjan eller i det omgivande samhället. Flera lärosäten beskriver därför att mer genomgripande förändring förutsätter samverkan med andra aktörer, såsom skola, sektorsmyndigheter och arbetsgivare. Rådighet handlar inte bara om yttre strukturer utan även om interna mandat och styrformer: när ansvar, beslutsmandat och uppföljning är svaga begränsas möjligheterna att omsätta ambitioner i varaktig förändring. Det talar för att resultat av jämställdhetsintegrering behöver bedömas både i relation till myndigheternas formella uppdrag och till deras faktiska organisatoriska handlingsutrymme.

Mer genomgripande resultat förutsätter att jämställdhetsintegrering i högre grad kopplas till de strukturer som formar makt, villkor och resursfördelning. När myndigheter och lärosäten ges mandat och styrsignaler att påverka sådana strukturer, exempelvis genom regelverk, styrkedjor eller normerande standarder, ökar också möjligheten att bidra till de jämställdhetspolitiska målen på ett mer

<sup>138</sup> Pensionsmyndigheten (2026)

<sup>139</sup> Skatteverket (2026)

varaktigt sätt. Samtidigt kräver detta långsiktighet, samordning och en styrning som tar hänsyn till att förändring av strukturell ojämställdhet ofta sträcker sig bortom enskilda programperioder.

### **Universitetskanslersämbetet har stor betydelse för lärosätenas arbete**

UKÄ:s granskningar fungerar som en viktig drivkraft i lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering. Genom att koppla jämställdhet till frågor om kvalitet i utbildning och verksamhetsutveckling ökar förutsättningarna för att arbetet ska bli en del av lärosätenas ordinarie processer. UKÄ:s kvalitetsgranskningar, lärosätetsgranskningar, utbildningsutvärderingar och examenstillståndsprövningar har haft betydelse för lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering genom att ett jämställdhetsperspektiv har beaktats i frågor som rör utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande. Därigenom har jämställdhet i vissa fall integrerats i den ordinarie kvalitetsprövningen och inte enbart behandlats som en separat utvecklingsfråga. Granskningarna har också kunnat synliggöra brister och utvecklingsbehov i lärosätenas verksamhet, särskilt i de fall där lärosäten inte har bedömts uppfylla kraven i de delar som rör jämställdhet.

UKÄ:s roll består inte enbart i extern granskning, utan även i att skapa legitimitet, tryck och riktning i lärosätenas interna kvalitetsarbete. Flera lärosäten beskriver att UKÄ:s bedömningar har bidragit till att synliggöra behov av förändring och stärkt arbetet med att integrera jämställdhet i ordinarie styrning och uppföljning. Högskolan i Halmstad framhåller exempelvis att jämställdhet har integrerats i det systematiska kvalitetsarbetet och att detta arbete bedömts positivt av UKÄ<sup>140</sup>. Även andra lärosäten beskriver att UKÄ:s granskningar har lett till reviderade styrdokument, tydligare ansvarsfördelning och en mer systematisk integrering av jämställdhet i utbildningsprocesser och kvalitetsdialoger.

Samtidigt har UKÄ, utifrån erfarenheter från genomförda granskningar, bedömt att jämställdhet inte framöver bör utgöra ett särskilt bedömningskriterium i samtliga granskningar. I stället ska myndigheten i högre grad följa upp jämställdhet genom tematiska utvärderingar, vilket kan ge frågan större analytiskt djup. UKÄ planerar också samordnade granskningar av särskilda områden där juridisk tillsyn, effektivitetsgranskning och kvalitetsutvärdering kombineras. I samband med sådana granskningar ska det prövas om och i så fall hur jämställdhet ska ingå.

Det finns skäl att följa vilka konsekvenser denna förändring får. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att en minskad synlighet för jämställdhet i återkommande kvalitetsgranskningar kan försvaga UKÄ:s roll i det nationella arbetet för jämställdhet i högskolesektorn. Det kan också innebära en risk för att jämställdhetsfrågorna prioriteras lägre i lärosätenas verksamhet. Mot denna bakgrund är det angeläget att UKÄ följer upp vilka effekter förändrade granskningsformer får för lärosätenas systematiska arbete med att integrera jämställdhet i högre utbildning.

<sup>140</sup> Högskolan i Halmstad (2025)

# SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER

## **Arbetet har varit framgångsrikt, men behöver både fördjupas och breddas**

Vår redovisning visar att arbetet med jämställdhetsintegrering inom JiM och JiHU i flera avseenden har varit framgångsrikt. Under programperioden har allt fler myndigheter och lärosäten redovisat resultat, arbetet har i högre grad integrerats i ordinarie styrning och verksamhet och jämställdhetsfrågor har blivit tydligare kopplade till kärnverksamhetens processer och ojämställdhetsproblem.

Samtidigt visar analysen att nästa steg behöver handla mindre om att etablera arbetssättet som sådant och mer om att stärka förändringskraften och genomslaget i hela den statliga styrkedjan. Resultaten återfinns främst på prestationsnivå och i viss mån på utfalls- och effektnivå. Arbetet har i många fall förbättrat befintliga system för kvinnor och män, men har mer sällan påverkat de strukturer som formar makt, resurser och villkor. Om jämställdhetsintegrering framöver i högre grad ska bidra till de jämställdhetspolitiska målen behöver jämställdhetsperspektivet därför få starkare genomslag i statens samlade styrning, vilket även förespråkas av EIGE.<sup>141</sup> Arbetet behöver gå in i en ny fas. I den fasan behövs tydligare prioriteringar, mer ändamålsenlig uppföljning och större fokus på de strukturer som formar makt, resurser och villkor.

## **Ett verksamhetsnära arbetssätt har stärkt genomförandet**

Fler myndigheter och lärosäten har utgått från identifierade ojämställdhetsproblem i kärnverksamheten, vilket har stärkt arbetets relevans och förbättrat genomslaget. När myndigheterna och lärosätena arbetar med jämställdhetsintegrering inom ordinarie processer för att lösa konkreta problem blir arbetet lättare att prioritera, genomföra och följa upp. Stödet har bidragit till detta arbete, både nationellt och regionalt. Samtidigt behöver denna problemorientering fördjupas ytterligare. Det behöver bli tydligare vilka ojämställdhetsproblem som är strategiskt viktigast att påverka och vilka resultat som ska uppnås.

## **Regeringens samlade styrning avgör det fortsatta genomslaget**

Resultatinriktad styrning, ledningsförankring och integrering i ordinarie processer har varit centrala framgångsfaktorer. När jämställdhetsintegrering nu i stor utsträckning är etablerad blir den avgörande frågan inte bara om arbetet ska fortsätta, utan hur det ska hållas samman, prioriteras och utvecklas över tid.

Om jämställdhetsperspektivet ska få bredare och mer varaktigt genomslag behöver det inte bara efterfrågas inom ramen för särskilda uppdrag, utan också framgå tydligare i den ordinarie styrningen av myndigheter och lärosäten. Regeringskansliets eget arbete med jämställdhetsintegrering, där ett av de prioriterade områdena är att ett jämställdhetsperspektiv beaktas i myndighetsstyrningen

<sup>141</sup> EIGE (2025b).

så att myndigheternas verksamhet om relevant bidrar till att jämställdhetspolitikens mål uppnås, spelar en viktig roll. Detta förutsätter också en mer effektiv samordning mellan departementen och en tydligare efterfrågan på resultat i myndighetsdialogerna. Annars finns en risk att jämställdhetsintegrering även fortsättningsvis främst drivs där engagemang, kapacitet eller särskilda uppdrag redan finns, i stället för att utvecklas som en självklar del av statens samlade verksamhetsstyrning.

### **Det behövs en bättre struktur för uppföljning**

Det finns behov av en struktur för uppföljning som bättre fångar både kortsiktiga förändringar i verksamheten och mer långsiktiga förändringar i villkor, tillgång till resurser, makt och möjligheter. Detta gäller hela styrkedjan från regeringen till de myndigheter som på olika sätt ansvarar för att stödja, utöva tillsyn och granska myndigheternas verksamhet liksom respektive organisations eget ansvar/struktur för att följa reell förändring och utveckling. De aktörer som stödjer och följer upp myndigheter och lärosäten behöver samordna sig, inte minst för att undvika onödig administration. Utifrån uppdraget som förvaltningsmyndighet för jämställdhetspolitiken bör Jämställdhetsmyndigheten få en mer samordnande roll i utvecklingen av uppföljning och indikatorer inom området. Det bidrar till att stärka och samordna uppföljningen, öka tydligheten kring vad som ska följas upp och hur uppföljningen kan genomföras. Vi bör också ha en samordnande roll för att utveckla samverkan med berörda myndigheter inom området. En mer ändamålsenlig uppföljning är viktig både för enskilda myndigheters arbete och för regeringens möjligheter att styra samlat och långsiktigt mot de jämställdhetspolitiska målen.

### **Fler områden behöver omfattas och samverkan användas mer strategiskt**

Jämställdhetsperspektivet behöver få större genomslag i fler politikområden och sektorer, även där jämställdhetsfrågorna i dag är mindre synliga eller mer indirekt kopplade till verksamheternas kärnuppdrag. Vissa delmål och problemområden är adresserade i lägre grad, särskilt obetalt hem- och omsorgsarbete samt mer strukturella frågor om resursfördelning. Fortsatt utveckling behöver därför inte bara fördjupa arbetet där det redan kommit långt, utan också bredda det till områden där jämställdhetsperspektivet hittills haft mindre genomslag. Även detta talar för betydelsen av en samlad styrning bestående av både bredd och strategiskt fokus där det behövs.

Det är även angeläget att beakta den faktiska rådighet som myndigheter och lärosäten har inom olika områden och i relation till olika ojämställdhetsproblem, samt att analysera hur olika typer av styrning sammantaget bäst bidrar till förutsättningar för ökad jämställdhet, till exempel genom riktade samverkansuppdrag. Ett tydligt exempel på ett sådant område är den könssegregerade utbildnings- och arbetsmarknaden.

Samverkan och stöd behöver riktas till frågor där flera aktörer delar ansvar och rådighet. På så sätt kan jämställdhetsintegrering i högre grad bidra till att möta komplexa ojämställdhetsproblem som inte kan hanteras av enskilda verksamheter var för sig.

Jämställdhetsmyndigheten har tidigare konstaterat att det behöver sättas in åtgärder inom samtliga av jämställdhetspolitikens delmål. Delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra har under senare år varit särskilt prioriterat av regeringen, och satsningarna har gett resultat. Samtidigt har det lämnats ett tomrum inom andra delmål. Delmål 6 är idag det enda av målen som har en framtagen strategi som beskriver vilket problem som ska åtgärdas, hur det ska angripas och vilka aktörer som ska vara inblandade. Regeringen har avsatt medel för att detta arbete ska kunna utföras. Det är fortsatt Jämställdhetsmyndighetens bedömning att det finns ett behov av att ta fram fleråriga strategier, etappmål eller handlingsplaner som på motsvarande sätt konkretiserar arbetet med resterande delmål.

## **Rekommendationer**

Jämställdhetsmyndigheten lämnar följande rekommendationer och förslag:

### **Säkerställ långsiktig och resultatnriktad styrning och uppföljning av jämställdhetsintegrering**

Regeringen behöver fortsatt styra myndigheters och lärosätens arbete med jämställdhetsintegrering. Det krävs dock en mer sammanhållen, långsiktig och resultatnriktad styrning. För att stärka styrningens träffsäkerhet bör regeringen tydligare ange vilka problem som är särskilt angelägna inom olika sektorer och vilka resultat som verksamheterna förväntas uppnå. Myndighetsdialoger bör tydligt efterfråga resultat vad gäller jämställdhet. En sådan styrning bör omfatta såväl statliga myndigheter som lärosäten, men utformas med hänsyn till deras olika uppdrag och organisatoriska förutsättningar.

### **Vi föreslår följande:**

- Inrätta en permanent reglering av arbetet med jämställdhetsintegrering som omfattar alla statliga myndigheter och lärosäten, exempelvis genom förordning eller annan varaktig styrning.
- Komplettera permanentad styrning med riktade uppdrag till ett urval av myndigheter och lärosäten som har stor potential lösa ojämställdhetsproblem och bidra till de jämställdhetspolitiska målen.
- Utse även sektorsansvar, där ett antal utpekade myndigheter ges ett stödjande och pådrivande ansvar för att genomföra de jämställdhetspolitiska målen inom sina respektive förvaltningsområden. Liknande modeller finns inom andra tvärssektoriella områden.
  - Exempel på myndigheter: Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Boverket, Brottsförebyggande rådet, Energimyndigheten, Forsvarshögskolan, Forsvarsmakten, Försäkringskassan, Kulturrådet, Myndigheten för civilt försvar, Polismyndigheten, Sida, Skolverket, Socialstyrelsen, Trafikverket, Universitetskanslersämbetet. Jämställdhetsmyndigheten kan bidra med stöd.
- Ta fram fleråriga strategier, etappmål eller handlingsplaner för delmål 1–5.

- Uppdra åt sektorsansvariga myndigheter och Jämställdhetsmyndigheten att göra jämställdhetsanalyser och bidra med underlag.
- Tydliggör förväntade resultat i styrningen. Efterfråga analyser av förändring över tid och effekter för myndigheters respektive lärosätens målgrupper i återrapporteringar.
- Stärk arbetet med jämställdhetsintegreringen av myndighetsstyrningen i Regeringskansliet.
- Återinför krav på jämställdhetsanalyser i konsekvensutredningar.
- Stärk samordningen mellan EU:s styrning och den nationella styrningen av jämställdhetsarbetet i högskolesektorn, bland annat genom att tydliggöra hur Gender Equality Plans (GEP) kan användas som stöd för nationell styrning, uppföljning och utveckling av lärosätenas jämställdhetsarbete, samt genom att säkerställa att arbetet mot genusbaserat våld i akademien ges en tydlig och systematisk plats i den nationella styrningen, i linje med EU:s forskningspolitik.

Det behövs utvecklat underlag för att bedöma om arbetet bidrar till jämställdhetspolitiken. Det gäller såväl förändringar i verksamhetens organisering och arbetssätt som förändringar i utfall för kvinnor och män. En sådan utveckling skulle stärka möjligheterna till lärande, jämförelse och omprövning.

- Uppdra åt SCB, Universitetskanslersämbetet, Statskontoret och Jämställdhetsmyndigheten att utveckla och föreslå gemensamma indikatorer som stärker jämförbarhet, uppföljning och möjligheten att bedöma förändring över tid.

När det gäller högskolesektorn finns det skäl att tydligare rikta styrningen mot områden där lärosäten har stor rådighet och där jämställdhetsproblem kan få långtgående konsekvenser. Ett sådant område är fördelningen av forskningsmedel.

- Uppdra åt lärosätena att analysera fördelningsutfallet av forskningsmedel ur ett jämställdhetsperspektiv och, vid identifierade ojämsställda mönster, föreslå åtgärder.
- Uppdra åt forskningsfinansiärerna (Formas, Forte, Vinnova, Vetenskapsrådet), ett urval lärosäten samt Jämställdhetsmyndigheten att samverka för att stärka jämställd fördelning av forskningsmedel och jämställda villkor i meriterings- och karriärsystem. Uppdragets närmare utformning bör tas fram i dialog med berörda aktörer.

### **Rikta samverkan mot problem där flera aktörer delar rådighet**

Regeringen bör i högre grad ge riktade samverkansuppdrag för att hantera komplexa samhällsutmaningar och ojämsställdhetsproblem där flera aktörer delar ansvar och rådighet. För att sådana uppdrag ska få genomslag krävs tydlig samordning, en ändamålsenlig koppling mellan nationell, regional och lokal nivå samt en resursfördelning som svarar mot uppdragets omfattning och krav. Samverkan bör ses som ett komplement till styrning och ansvarsfördelning, inte som en ersättning för dem.

### **Särskilt relevanta områden:**

- Könsbundna studie- och yrkesval
- Jämställd fördelning av forskningsmedel och jämställda villkor i akademien
- Utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden
- Maskulinitetsnormer och våldsutövande som del av det brottsförebyggande arbetet
- Jämställdhet i totalförsvaret
- Jämställdhet i klimat och grön omställning
- AI och jämställdhet
- Polarisering mellan killar och tjejer i attityder och värderingar

### **Säkerställ ett långsiktigt stöd**

Stödet till myndigheter och lärosäten bör vara långsiktigt, verksamhetsnära och, där det stärker genomslaget, utvecklas i samverkan med andra relevanta aktörer. Jämställdhetsmyndigheten bör även fortsatt ha en faciliterande och stödjande roll i enlighet med vår instruktion. De aktörer med närliggande uppdrag - som stödjer, granskar och följer upp arbetet - bör samordna sig bättre. Det kan förbättra jämförbarheten, minska onödig administration och skapa bättre förutsättningar för en samlad och långsiktig styrning.

- Uppdra åt Diskrimineringsombudsmannen, SCB, Statskontoret, Jämställdhetsmyndigheten, Universitets- och högskolerådet, Universitetskanslersämbetet och länsstyrelserna att i samverkan samordna insatser, kompetenshöjning, tillsyn och uppföljning av myndigheters och lärosätens arbete med jämställdhetsintegrering.
- Uppdra åt Jämställdhetsmyndigheten, Barnombudsmannen, Myndigheten för delaktighet, Folkhälsomyndigheten och Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor att samverka för att bättre samordna stöd och uppföljning inom respektive ansvarsområde..

# REFERENSER

- Ahlbom, Jakob & Richard Karlsson (2023) Könsskillnader bland svenska väljare 1921-2022. Valforskningsprogrammets rapportserie 2023:9. Göteborgs universitet: Statsvetenskapliga institutionen.
- Arbetsförmedlingen (2021) Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022–2025. Subventionerade anställningar, utvecklade matchningstjänster, arbetsmarknadsutbildningar, etableringsprogrammet och övrigt. Dnr: Af-2021/0051 7044.
- Arbetsförmedlingen (2026a) Arbetsförmedlingens arbete med jämställdhetsintegrering 2022–2025. Diarienummer: Af-2024/0120 8156.
- Arbetsförmedlingen (2026b) Uppdrag att implementera en myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden. Slutredovisning. Diarienummer: Af-2026/0001 2552.
- Arbetsmiljöverket (2021) Återrapportering av regeringsuppdraget att ta fram en inriktning till uppdraget jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) 2022–2025. Dnr: 2021/048003.
- Arbetsmiljöverket (2026) Resultatrapport JiM 2022–2025. Dnr 2026/000336.
- Barnombudsmannen (2021) Barnombudsmannens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2021–2023.
- Barnombudsmannen (2025) Redovisning av resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter. Dnr: BO 2025–0115.
- Blekinge tekniska högskola (2022) Inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2023–2025. BTH-3.2.13-0149-2022.
- Blekinge tekniska högskola (2025) Blekinge Tekniska Högskolas redovisning av resultat och effekter av arbete för jämställdhetsintegrering 2023–2025. BTH-3.2.12-0165-2025.
- Brax, D. (2024) Utsatthet vid svenska universitet och högskolor: en undersökning om trakasserier, hot och våld mot forskare och lärare. Göteborgs universitet: Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Brottsförebyggande rådet (2021) Inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2022–2025. Dnr 0423/20.
- Brottsförebyggande rådet (2026) Brottsförebyggande rådets återrapportering av myndighetens JiM-arbete 2020–2025.
- Brottsoffermyndigheten (2021) Inriktning för Brottsoffermyndighetens arbete med jämställdhetsintegrering 2022–2025.
- Brottsoffermyndigheten (2026) Redovisning avseende jämställdhetsintegrering vid Brottsoffermyndigheten 2020–2025. Ärendenummer: 16624/2024.
- Center mot våldsbejakande extremism (2022) Män, maskulinitet och våldsbejakande extremism. En kunskapsöversikt.
- Chalmers tekniska högskola (2026) Årsberättelse hållbarhetsrapport årsredovisning 2025.
- Council of the European Union. (2025). Council Recommendation of 24 June 2025 on the European Research Area Policy Agenda 2025–2027 (C/2025/3593).

- CSN (2021) Jämställdhetsintegrering, inriktning för fortsatt arbete 2022–2025. ADM/2021:306.
- CSN (2026) Jämställdhetsintegrering inom CSN, Återrapportering av regeringsuppdrag för programperioden 2020–2025. Dnr: ADM/2025:674.
- Domstolsverket (2021) Inriktning för jämställdhetsintegrering inom Sveriges Domstolar. Dnr: 2021/832.
- Domstolsverket (2026) Återrapportering utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter 2020–2025. Dnr DOV 2026/95.
- EIGE (2025a) Impact driver: Marking milestones and opportunities for gender equality in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- EIGE (2025b) Institutional mechanisms that deliver on gender equality and gender mainstreaming, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Elsäkerhetsverket (2021) Handlingsplan för Jämställdhetsintegrering på Elsäkerhetsverket 2022–2025. Dnr 21EV4637.
- Elsäkerhetsverket (2025) Rapport Jämställdhetsintegrering på Elsäkerhetsverket 2022–2025. Dnr 24EV8087.
- Energimyndigheten (2021) Energimyndighetens inriktning för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2022–2025. Dnr 2020–021586.
- Energimyndigheten (2026) Redovisning av resultat från arbetet med jämställdhetsintegrering 2020–2025.
- Engeli, I., & Mazur, A. (2018) Taking Implementation Seriously in Assessing Success: The Politics of Gender Equality Policy. *European Journal of Politics and Gender*, 1(1–2), 111–129.
- European Commission. (2021). Horizon Europe guidance on gender equality plans. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en>. Hämtad 2026-04-09.
- European Commission. (2025). Proposal for a Council Recommendation on the European Research Area Policy Agenda 2025–2027 (COM(2025) 62 final, 2025/0034 (NLE)). [https://european-research-area.ec.europa.eu/sites/default/files/documents/2025-02/COM\\_2025\\_62\\_F1\\_PROPOSAL\\_FOR\\_A\\_RECOMMENDATION\\_EN\\_V5\\_P1\\_3951028.PDF](https://european-research-area.ec.europa.eu/sites/default/files/documents/2025-02/COM_2025_62_F1_PROPOSAL_FOR_A_RECOMMENDATION_EN_V5_P1_3951028.PDF). Hämtad. 2026-04-09.
- European Commission (2026) Gender equality strategy 2026-2030. Gender equality strategy - European Commission Hämtad: 2026-04-08.
- Folkbildningsrådet (2021) Inriktning för arbete med jämställd folkbildning 2022 – 2025.
- Folke Bernadotteakademin (2021) Inriktning för Folke Bernadotteakademin arbete med jämställdhetsintegrering 2022–2025. Dnr 20-00029.
- Folke Bernadotteakademin (2026) Redovisning av resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (JiM). Dnr: 24-00929.
- Folkhälsomyndigheten (2021) Folkhälsomyndighetens återrapportering av regeringsuppdrag, Jämställdhetsintegrering. Ärendenummer 06073-2020.

- Folkhälsomyndigheten (2026) Resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter.
- Formas (2021) Formas strategi för jämställdhetsintegrering - Redovisning av Formas inriktning av arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2022–2025. Dnr: 2021–02617.
- Formas (2026) Redovisning av resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter. Diarienummer: 2024–02789.
- Forte (2021) Redovisning av inriktningen för Fortes fortsatta arbete med jämställdhetsintegrering 2022–2025. Dnr Forte 2021–01922.
- Forte (2025) Fortes redovisning av resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter för perioden 2020–2025. Dnr: A2024/01457.
- Freidenvall, L. (2020) Gender Knowledge and Gender Expertise: The Implementation of Gender Mainstreaming in Swedish State Agencies. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 27(4), 742–764.
- Försvarshögskolan (2022) Redovisning av inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2023–2025 samt redovisning av hur FHS beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel. Dnr Ö 459/2022.
- Försvarshögskolan (2025) Återrapportering av försvarshögskolans arbete med jämställdhetsintegrering 2023 – 2025. Dnr: Ö 738/2025.
- Försvarsmakten (2021) Försvarsmaktens inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2022 – 2025, Dnr: FM2021-17 747:2.
- Försvarsmakten (2026) Försvarsmaktens återrapportering avseende jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (JiM) för tidsperioden 2022–2025. Dnr FM2021-17 747:3.
- Försäkringskassan (2021) Rapport – Försäkringskassans inriktning 2022–2025 för att bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Dnr 2021/000496.
- Försäkringskassan (2026) Försäkringskassans bidrag till ökad jämställdhet 2020–2025, Uppdrag att redovisa resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter. Dnr: FK 2024/027942.
- Gymnastik- och idrottshögskolan (2022) Inriktning för GIH:s jämställdhetsintegrering 2023–2025.
- Gymnastik- och idrottshögskolan (2025) Jämställdhetsintegrering vid GIH. Återrapportering.
- Göteborgs universitet (2022) Göteborgs universitets inriktning för arbete med jämställdhetsintegrering 2023–2025. Dnr GU 2022/2351.
- Göteborgs universitet (2025) Återrapportering av arbetet med jämställdhetsintegrering på Göteborgs universitet 2023–2025. Dnr GU 2024/3943.
- Högskolan i Borås (2022) Redovisning av Högskolan i Borås inriktning av arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2023–2025. Dnr 692–22.
- Högskolan i Borås (2025) Jämställdhetsintegrering 2023–2025. Dnr 1011–25.
- Högskolan i Dalarna (2022) Plan för jämställdhetsintegreringsarbete 2023–2025.

- Högskolan i Dalarna (2025) Jämställdhetsintegreringsarbete vid Högskolan i Dalarna 2023 – 2025. Dnr 2022/1015.
- Högskolan i Gävle (2022) Högskolan i Gävles inriktning för arbete med jämställdhetsintegrering 2023–2025. Ärendenummer: HIG-STYR 2022/144.
- Högskolan i Gävle (2025) Återrapportering av jämställdhetsintegreringen vid Högskolan i Gävle 2023–2025. Dnr 2022/114.
- Högskolan i Halmstad (2022) Inriktning för jämställdhetsintegrering 2023–2025. Dnr L 2022/117.
- Högskolan i Halmstad (2025) Återrapportering jämställdhetsintegrering 2023–2025. Dnr L 2025/14.
- Högskolan i Jönköping (2026) Årsredovisning 2025.
- Högskolan i Kristianstad (2022) Redovisning av Högskolan Kristianstads inriktning för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2023–2025. Dnr: 2022-115-584.
- Högskolan Kristianstad (2025) Redovisning av Högskolan Kristianstads arbete med jämställdhetsintegrering 2023–2025. Dnr 2025-115-744.
- Högskolan i Skövde (2022) Handlingsplan för jämställdhetsintegrering vid Högskolan i Skövde 2023–2025. Dnr HS 2022/588.
- Högskolan i Skövde (2025) Redovisning av arbetet med jämställdhetsintegrering vid Högskolan i Skövde 2023–2025. Dnr HS 2025/205.
- Högskolan i Väst (2022) Inriktning för Högskolan Västs arbete med jämställdhetsintegrering 2023–2025, dnr HV 2022/520.
- Högskolan i Väst (2025) Återrapportering Jämställdhetsintegrering (2023–2025). Dnr HV 2025/651.
- Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (2021) Plan för jämställdhetsintegrering. Dnr: IAF 2021/191.
- Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (2026) Återrapportering av uppdraget om jämställdhetsintegrering. Dnr: IAF 2024/723.
- Inspektionen för socialförsäkringen (2021) Plan för fortsatt arbete med jämställdhetsintegrering 2022–2025.
- Inspektionen för socialförsäkringen (2026) Uppdrag att redovisa resultat för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (JiM).
- Inspektionen för vård och omsorg (2022) IVO:s inriktning för jämställdhetsintegrering, Redovisning över inriktningen av arbetet med jämställdhetsintegrering åren 2023–2025, Dnr 6.1.3–29361/2022.
- Inspektionen för vård och omsorg (2026) IVO:s arbete med jämställdhetsintegrering, Redovisning över inriktningen av arbetet med jämställdhetsintegrering åren 2023–2025. Artikelnr: IVO 2026–01.
- Ivarsson, S. (2025) Artificiell intelligens och de jämställdhetspolitiska målen. Utmaningar och möjligheter för jämställdhetspolitiken. Vinnova.

- Jämställdhetsmyndigheten (2019) Slutredovisning av utvecklingsprogrammet Jämställdhetsintegrering i myndigheter 2013–2018. Rapport 2019:1.
- Jämställdhetsmyndigheten (2021) Informella hierarkier, könade praktiker och ojämlikhet i akademien. Rapport 2021:5.
- Jämställdhetsmyndigheten (2022a) Jämställdhetsundersökningen 2022. Om attityder, omsorg, diskriminering och psykisk hälsa. Rapport 2022:26.
- Jämställdhetsmyndigheten (2022b) Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) 2022. Delredovisning (2:5) av Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter 2020–2025. Rapport 2022:15.
- Jämställdhetsmyndigheten (2023a) Ojämna insatser för jämställdheten, En lägesbild över de sex jämställdhetspolitiska målen och styrningen för att nå dit. Rapport 2023:18.
- Jämställdhetsmyndigheten (2024) Jämställdhetsintegrering i akademien: framgångar och fallgropar i implementeringsprocessen. Underlagsrapport 2024:2.
- Jämställdhetsmyndigheten (2025-04-01), Vägledning för jämställdhetsintegrering. <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/jamstalldhetsintegrering/vagledning-for-jamstalldhetsintegrering/>. Hämtad 2026-03-25
- Jämställdhetsmyndigheten (2025a) Ett inneboende jämställdhetsproblem. Om ekonomisk jämställdhet på svensk bostadsmarknad. Rapport 2025:17.
- Jämställdhetsmyndigheten (2025b) Fördjupad uppföljning av arbetet med att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, strategiperioden 2017–2025. Rapport 2025:21.
- Jämställdhetsmyndigheten (2026a) Resultatrapporten 2026 - Ojämn styrning ger ojämna resultat. Rapport 2026:7.
- Jämställdhetsmyndigheten (2026b) Myndighetssamverkan för framtidens välfärd. Redovisning av uppdrag om samverkan kring könsbundna studie- och yrkesval. Rapport 2026:5
- Jämställdhetsmyndigheten (2026c) Nedslag och uppslag. Internationella erfarenheter och lovande praktiker för minskad könssegregering. Rapport 2026:6.
- Jämställdhetsmyndigheten (2026d) Bilaga 1: Underlagsrapport 2026:4. Fallstudie av tre myndigheters och lärosätens arbete med jämställdhetsintegrering. <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/tydlig-riktning-och-langsigtighet-for-storre-ge-nomslag/>. Hämtad 2026-05-06.
- Karlstads universitet (2022) Fortsatt inriktning för jämställdhetsintegreringsarbetet vid Karlstads universitet 2023–2025. Dnr C2022/810
- Karlstad universitet (2025) Åtterrapporering av uppdrag för jämställdhetsintegrering vid Karlstads universitet 2023–2025.
- Karolinska institutet (2022) Inriktning för jämställdhetsintegrering vid Karolinska Institutet 2023–2025. 1–791/2022.
- Karolinska institutet (2025) Rapport: Jämställdhetsintegrering vid Karolinska Institutet Åtterrapporering av regeringsuppdrag 2023–2025. Dnr: 1–1179/2025
- Kriminalvården (2021) Kriminalvårdens strategi för en jämställd kriminalvård 2022–2025, Dnr: 2021–7547

Kriminalvården (2026) Slutredovisning av utvecklingsprogrammet Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter 2020–2025. Dnr KV 2026–173.

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

Kronofogdemyndigheten (2026) Uppdrag att redovisa resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter. KFM 22502–2024.

Konstfack (2022) Inriktning för Konstfacks arbete med jämställdhetsintegrering 2022 – 2025. KF2021/V01/41.

Konstfack (2025) Redovisning av resultat av genomfört arbete i linje med de inrapporterade inriktningarna för arbetet med jämställdhetsintegrering 2023–2025. KF2025/VO1/31.

Konsumentverket (2021) Inriktning för Konsumentverkets jämställdhetsintegrering 2022–2025, Redovisning av regeringsuppdrag: Utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering (Fi2020/03961). Dnr: 2021/716.

Konsumentverket (2026) Konsumentverkets arbete med jämställdhetsintegrering 2020–2025. Redovisningsrapport 2026:1.

Kulturrådet (2021) Inriktning för jämställdhetsintegrering 2022–2025, JiM på Kulturrådet.

Kulturrådet (2026) JiM på Kulturrådet, Resultat och lärdomar från jämställdhetsintegrering 2020–2025. KUR 2024/9979.

Kungliga konsthögskolan (2022) Jämställdhetsintegrering vid Kungl. Konsthögskolan. Inriktning 2023–2025. Dnr 1.2/2022:327

Kungliga konsthögskolan (2025) Rektorsbeslut – Återrapportering för arbetet med jämställdhetsintegrering vid Kungl. Konsthögskolan, Inriktning 2023 – 2025. Dnr 1.2/2022:327

Kungliga musikhögskolan (2022) Inriktning jämställdhetsintegrering 2023–2025. Diarienummer 22/468.

Kungliga musikhögskolan (2025) Jämställdhetsintegrering vid KMH, återrapportering.

Kungliga tekniska högskolan (2022) Inriktning av fortsatt arbete med jämställdhetsintegrering (jämställdhet, mångfald och lika villkor, JML) vid KTH 2023 - 2025. V-2022-0504 2.3.3.

Kungliga tekniska högskolan (2025) Jämställdhetsintegrering av KTH. Återrapportering av regeringsuppdrag 2023–2025. Dnr HS-2025-2624.

Linköpings universitet (2022) Inriktning för jämställdhetsintegrering vid Linköpings universitet 2023 – 2025. DNR LiU-2022-03478.

Linköpings universitet (2025) Linköping universitetets återrapportering av uppdraget för jämställdhetsintegrering 2022–2025. Dnr LiU-2022 -03478.

Linnéuniversitetet (2022) Människor växer här Linnéuniversitetet jämställdhetsplan 2023–2025. Dnr: 2022/2940–1.1.1.

Linnéuniversitetet (2025) Återrapportering Linnéuniversitetets arbete med Jämställdhetsintegrering 2023–2025. Dnr LNU-2025/4037.

- Luleå universitet (2022) Luleå tekniska universitets inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2023 – 2025. Dnr LTU-3105-2022.
- Luleå tekniska universitet (2025) Återrapportering av Luleå tekniska universitets arbete med jämställdhetsintegrering 2023–2025. Dnr LTU-4453-2025.
- Lunds universitet (2022) Inriktning för jämställdhetsintegreringsarbetet vid Lunds universitet 2023–2025. STYR 2022/1667.
- Lunds universitet (2025) Resultatredovisning av jämställdhetsintegrering 2023–2025 vid Lunds universitet. Dnr STYR 2025/2666.
- Läkemedelsverket (2021) Inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering 2022–2025. Dnr: 1.1.8-2021-003187.
- Läkemedelsverket (2026) Läkemedelsverkets svar på regeringsuppdraget att redovisa resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter. Dnr: 1.1.8-2024-11154.
- Malmö universitet (2022) Malmö universitets inriktning för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för perioden 2023–2025. Diarienummer LED 2022/704.
- Malmö universitet (2025) Redovisning av arbetet med jämställdhetsintegrering för perioden 2023–2025. Dnr MAU 2025/2621.
- Migrationsverket (2021) Plan för jämställdhetsintegrering 2022-2025. Diarienummer 1.1.2-2021-15629.
- Migrationsverket (2026) Redovisning Resultat och effekter av Migrationsverkets arbete med jämställdhetsintegrering 2020–2025. Dnr: MVA 2026–00021.
- Mittuniversitetet (2022) Mittuniversitetets inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering. diarienummer MIUN 2022/1777.
- Mittuniversitetet (2025) Återrapportering av jämställdhetsintegreringsuppdrag 2023–2025. Dnr 2025/3019.
- Myndigheten för delaktighet (2021) Jämställdhetsintegrering i MFD, Inriktning för perioden 2022–2025. Nummer: 2021:13.
- Myndigheten för delaktighet (2026) Jämställdhetsintegrering i MFD, En samlad återrapportering. Nummer: 2026:4.
- Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd (2021) Inriktning för MFoF:s arbete med jämställdhetsintegrering 2022–2025. AD 2021–524.
- Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd (2026) Resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering 2020–2025. Dnr: AD 2024–1931.
- Myndigheten för civilt försvar (2026) Redovisning av arbetet med jämställdhetsintegrering 2022–2025. Dnr MCF 2026–04166.
- Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (2021) Redovisning av regeringsuppdrag, inriktning för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2022–2025. Ärendenr 2021–09250.
- Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2021) Redovisning av inriktning för MUCF:s fortsatta arbete med jämställdhetsintegrering 2022–2025. Dnr: 1345/19.

- Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2025) Så tycker unga 2025. Demokrati och viktiga samhällsfrågor. Attityd och värderingsstudie.
- Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2026) Redovisning av resultat inom jämställdhetsintegrering 2020–2025. Dnr: MUCF 1954/24.
- Myndigheten för yrkeshögskolan (2021) Inriktning för Myndigheten för yrkeshögskolans arbete med jämställdhetsintegrering, 2021. Dnr: MYH 2021/2645
- Myndigheten för yrkeshögskolan (2026) Resultat från arbetet med jämställdhetsintegrering. Dnr: MYH 2024/6724.
- Mälardalens universitet (2022) Plan för jämställdhetsintegrering vid Mälardalens universitet 2023–2025. Dnr 2022/1568.
- Mälardalens universitet (2025) Åtterrapporering av jämställdhetsintegreringen vid Mälardalens universitet 2023–2025. Ärendenummer 2025/3132.
- Nationella sekretariatet för genusforskning (2025-04-09) [Sexuella trakasserier | Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet](#) Hämtad 2026-04-08.
- Naturvårdsverket (2021) Inriktning för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2022–2025. Ärendenummer: NV-07656-20.
- Naturvårdsverket (2025) Uppdrag att redovisa resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter. Dnr: NV-09501-24.
- OECD (2025), Gender Equality in a Changing World: Taking Stock and Moving Forward, Gender Equality at Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/e808086f-en> Hämtad 2026-04-07.
- Pensionsmyndigheten (2021) Utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering, Svar på regeringsuppdrag. Dnr: 2020–246.
- Pensionsmyndigheten (2026) Uppdrag att redovisa resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter. Dnr: VER 2024–482.
- Polismyndigheten (2021) Inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2022–2025. Dnr: A442.590/2021.
- Polismyndigheten (2025) Utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering inom statliga myndigheter. Slutredovisning av regeringsuppdraget (A2024/01457).
- Regeringen (2016) Makt, mål och myndighet. – feministisk politik för en jämställd framtid. Regeringens skrivelse 2016/17:10.
- Regeringen (2020-10-01), Uppdrag om att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter. Dnr. A2020/0204.
- Regeringen (2021-09-02) Uppdrag till Jämställdhetsmyndigheten om utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden. A2021/01671.
- Regeringen (2021-12-16) Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende universitet och högskolor. U2021/04851 (delvis), U2021/04891.
- Regeringen (2021-12-22), Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende Jämställdhetsmyndigheten. A2022/00986, A2021/02318 (delvis).

- Regeringen (2022-06-02) Uppdrag om ökad upptäckt av våld m.m. 2022–2024. A2022/00842.
- Regeringen (2022-12-22), Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende Jämställdhetsmyndigheten. A2022/01653, A2022/01607(delvis)
- Regeringen (2024) Sveriges genomförande av agenda 2030. Skr. 2024/25:66.
- Regeringen (2024-02-15) Regleringsbrev för budgetåret 2024 avseende Jämställdhetsmyndigheten. A2024/00216.
- Regeringen (2024-10-24) Myndighetsgemensamt uppdrag att stärka och främja sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter. A2024/01236.
- Regeringen (2024-12-19) Uppdrag att redovisa resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter. A2024/01457.
- Regeringen (2025-01-09) Uppdrag att samordna, stödja och följa upp genomförandet av den nationella strategin inom området psykisk hälsa och suicidprevention S2025/00016 (delvis).
- Regeringen (2025-02-16) Jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet 2025–2029. A2025/00105.
- Regeringen (2025-03-06), Regleringsbrev för budgetåret 2025 avseende universitet och högskolor. U2025/00736.
- Regeringen (2025a) Budgetpropositionen för 2026. Prop. 2025/26:1.
- Regeringen (2025b) En STEM-strategi för Sverige. <https://www.regeringen.se/informationsmaterial/2025/02/en-stem-strategi-for-sverige/> Hämtad: 2026-04-09.
- Regeringen (2026) Sveriges AI-strategi. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/sveriges-ai-strategi/> Hämtad 2026-04-10.
- Riksantikvarieämbetet (2021) Jämställdhetsintegrering – Riksantikvarieämbetet.
- Riksantikvarieämbetet (2026) Jämställdhetsintegrering - Slutrapportering av Riksantikvarieämbetets arbete inom programmet Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter 2020–2025.
- Rudolfsson, L. m.fl. (2022) Enkätstudie om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor. Karolinska Institutet, Kungliga Tekniska högskolan, Malmö universitet och Göteborgs universitet: Nationella sekretariatet för genusforskning,
- Sametinget (2021) Jämställdhetsintegrering i myndighet, Sametinget. Dnr 1.3.8-20021-1668.
- Sametinget (2026) Åtterrapporering Jämställdhetsintegrering i myndighet. Dnr: 2024–2522.
- Sida (2021) Sidas åtterrapporering på regleringsbrevsuppdrag om myndighetens fortsatta arbete med jämställdhetsintegrering 2022–2025. Ärendenummer: 21/001095.
- Sida (2025) Anti-rättighetsrörelsens globala motstånd mot jämställdhet. Kunskapsunderlag till 2024 års jämställdhetsutredning (A2024:06).
- Sida (2026) Åtterrapporering gällande regeringsuppdrag att redovisa resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (A2024/01457). Ärendenummer: 24/001882.

- Skatteverket (2021) Inriktning för Skatteverkets arbete med jämställdhetsintegrering 2022–2025, Dnr: 8–1160451
- Skatteverket (2026) Rapportering av regeringsuppdraget att redovisa Skatteverkets resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter. Dnr A2024/01457.
- Skolforskningsinstitutet (2021) Inriktning för Skolforskningsinstitutets arbete med jämställdhetsintegrering för åren 2022–2025. Dnr: Skolfi 2021/77.
- Skolforskningsinstitutet (2026) Resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering på Skolforskningsinstitutet. Dnr: Skolfi 2024/121.
- Skolinspektionen (2021) Skolinspektionens inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2022–2025.
- Skolinspektionen (2026) Skolinspektionens arbete med jämställdhetsintegrering 2020–2025. Dnr: 2024:10213.
- Skolverket (2021) Skolverkets inriktning för jämställdhetsintegrering 2022–2025. Dnr: 2021:1531.
- Skolverket (2026) Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter – Skolverket, Redovisning av regeringens utvecklingsprogram. Dnr: 2026:136.
- Socialstyrelsen (2021) Socialstyrelsens inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2023–2025.
- Socialstyrelsen (2026) Resultat av jämställdhetsintegrering, Uppdrag att redovisa Socialstyrelsens resultat i JiM-satsningen.
- Specialpedagogiska skolmyndigheten (2021) Inriktningen för Specialpedagogiska skolmyndighetens arbete med jämställdhetsintegrering 2022–2025. Dnr 1 STY-2021/267.
- Specialpedagogiska skolmyndigheten (2026) Specialpedagogiska skolmyndighetens arbete med jämställdhetsintegrering 2020–2025. Dnr: 1 STY – 2024/1000.
- Statens institutionsstyrelse (2021) Inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2022–2025. Dnr 1.1.3-4382-2021.
- Statens institutionsstyrelse (2026) SIS redovisning av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering 2020–2025. Dnr: 1.1.1-10170-2024.
- Statskontoret (2019) Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter. Dnr 2017/230–5.
- Statskontoret (2026) Verksamhetslogik. <https://forum.statskontoret.se/styrning/resultatstyrning/resultatredovisning/verksamhetslogik/> Hämtad 2026-04-07.
- Stockholms konstnärliga högskola (2022) Jämställdhetsintegrering: Inriktning 2023–2025. SKH 2022/471/1.2.4
- Stockholms konstnärliga högskola (2025) Stockholms konstnärliga högskolas redovisning av resultat av genomfört arbete med jämställdhetsintegrering under 2023–2025. Dnr KH 2025/696/1.3.1
- Stockholms universitet (2021) Inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2023–2025. Dnr SU FV-3040-22.

- Stockholms universitet (2025) Redovisning av arbetet med jämställdhetsintegrering 2023–2025. Dnr SU FV-4197-25
- Svenska ESF-rådet (2021) Inriktning för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering 2022–2025. Dnr 2021/00293.
- Svenska ESF-rådet (2026) Redovisning av resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter. Dnr 2024/00702.
- Svenska institutet för europapolitiska studier (2021) Inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2022–2025. Dnr: 21/0031.
- Svenska institutet för europapolitiska studier (2026) Uppdrag att redovisa resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (A2024/01457). Dnr: 25/006.
- Sveriges lantbruksuniversitet (2022) Uppdrag att, inom ramen för arbetet med jämställdhetsintegrering, fastställa inriktning för arbetet med jämställdhet för perioden 2023–2025 samt beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel. SLU ID: SLU.ua.2022.1.1.1–2753.
- Sveriges lantbruksuniversitet (2025) Återrapportering av arbetet med jämställdhetsintegrering vid Sveriges lantbruksuniversitet 2023–2025. SLU ID: SLU.SLU.ua.2025.1.1-3616.
- Sveriges riksdag (2024-03-27) Förordning (2024:183) om konsekvensutredningar.
- Södertörns högskola (2022) Inriktning för jämställdhetsintegrering. Dnr 2233–1.1.2–2022.
- Södertörns högskola (2025) Resultat av jämställdhetsintegrering vid Södertörns högskola. Dnr 2778–1.1.3–2025.
- Tillväxtanalys (2021) Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser. Inriktning för Jämställdhetsintegrering vid Tillväxtanalys 2022–2025. Dnr: 2020/174.
- Tillväxtanalys (2026) Tillväxtanalys jämställdhetsintegrering, Uppdrag att redovisa resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter A2024/01457. Dnr: 2024/241.
- Tillväxtverket (2021) Inriktning för jämställdhetsintegrering på Tillväxtverket 2022–2025. Dnr: Ä 2021–738.
- Tillväxtverket (2026) Jämställdhetsintegrering på Tillväxtverket, Återrapportering av regeringsuppdraget Jämställdhet i Myndigheter (JiM) 2020–2025. Dnr: Ä 2024–4287.
- Trafikverket (2021) Jämställdhetsintegrering 2022–2025 Regeringsuppdrag att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering.
- Trafikverket (2025) Redovisning av Trafikverkets jämställdhetsintegrering. Ärendenummer: TRV 2020/110038.
- Transportstyrelsen (2021) Rapport Redovisning av inriktning jämställdhetsintegrering. Dnr 2020–8816.
- Transportstyrelsen (2026) Skriftlig redovisning av Transportstyrelsens arbete med jämställdhetsintegrering 2022–2025. Dnr: TSG 2024–7368.

- Umeå universitet (2022) Inriktning för jämställdhetsintegrering 2022–2025. Diarienummer FS 1.1-1464-22.
- Umeå universitet (2025) Återrapportering jämställdhetsintegrering 2023–2025. Dnr FS 1.6.2-2105-25.
- United Nations Security Council (2000) Resolution 1325 (2000): Adopted by the Security Council at its 4213th meeting, on 31 October 2000. <https://digitallibrary.un.org/record/426075?v=pdf#files>. Hämtad 2026-04-09.
- Universitet och högskolerådet (2021) Fortsatt inriktning för JiM 2022–2025. Diarienummer: 1.1.1-01233-2020.
- Universitet och högskolerådet (2025) Fortsatt jämställdhetsintegrering av UHR:s verksamhet 2022–2025, Slutredovisning av regeringsuppdrag. Rapport 2025:7.
- Universitetskanslersämbetet (2021) Inriktning för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2022–2025. Regnr: 00392–21.
- Universitetskanslersämbetet (2026) Redovisning av UKÄ:s arbete med Jämställdhetsintegrering 2022–2025. Dnr: 00070–25.
- UN Women Regional Office for Europe and Central Asia (2025) Climate Justice for All Women and Girls. [https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2025-05/4\\_ecaro-brief-climate\\_justice\\_web.pdf](https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2025-05/4_ecaro-brief-climate_justice_web.pdf). Hämtad.2026-04-07.
- Uppsala universitet (2022) Plan för Jämställdhetsintegrering 2023–2025. UFV 2022/355.
- Uppsala universitet (2025) Återrapportering av Jämställdhetsintegrering. Resultat av genomfört arbete under 2023—2025. Dnr UFV 2022/355.
- Vetenskapsrådet (2021) Inriktning för Vetenskapsrådets jämställdhetsintegrering 2022–2025. Dnr: 1.2.3-2021-00077.
- Vetenskapsrådet (2026) Redovisning av resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering. Dnr: 3.2.2024-06986.
- Vinnova (2021) Vinnovas handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2022 – 2025. Dnr: 2021-01628.
- Vinnova (2026) När jämställdhet möter innovation - Redovisning av Vinnovas resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter. Dnr: 2024-04263.
- Åklagarmyndigheten (2021) Jämställdhetsintegrering, Åklagarmyndighetens inriktning 2022–2025. Rapport 2021/1573.
- Åklagarmyndigheten (2026) Åklagarmyndighetens svar på uppdrag att redovisa resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (A2024/01457).
- Örebro universitet (2022) Inriktning och handlingsplan för arbetet med jämställdhetsintegrering och lika villkor på Örebro universitet för 2023–2025. Ärendenr: ORU 2022/05359.
- Örebro universitet (2025) Återrapportering av arbetet med jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU) för perioden 2023–2025. Dnr ORU 2025/07038.

# ENGLISH SUMMARY

This is the Swedish Gender Equality Agency's consolidated final report on the government assignments on gender mainstreaming in government agencies (JiM) 2020–2025 and in higher education institutions (JiHU) 2021–2025. The intention has been to analyse results, assess goal attainment in relation to gender equality policy sub-goals and submit recommendations for continued governance.

Gender mainstreaming capacity has been strengthened at most government agencies and higher education institutions (HEIs). While this work has generated results, it will need to be further developed to ensure more profound and lasting change. This presupposes outcome-oriented long-term governance, improved follow-up and increased cooperation to address complex problems. It will also require support and sharper focus on the structures, norms and attitudes that shape power, resources and opportunities. Gender equality work must be given higher priority. Gender mainstreaming needs to be expanded to encompass more organisations and policy areas if the gender equality policy sub-goals are to be achieved. The Government Offices of Sweden's own work with gender mainstreaming needs to be strengthened and to have a greater impact on the governance of government agencies.

## **The Swedish Gender Equality Agency submits the following recommendations:**

### **Ensure outcome-oriented, long-term governance and follow-up of gender mainstreaming.**

- Institute permanent regulations concerning gender mainstreaming work at all government agencies and HEIs in, for example, an ordinance or some other form of stable governance.
- Supplement stable governance with targeted assignments to selected government agencies and HEIs with the potential to resolve gender equality issues and contribute to achieving gender equality policy sub-goals.
- Appoint a number of agencies with sector responsibility to support and promote efforts to achieve gender equality policy sub-goals within their own administrative areas. There are already similar models in place in other cross-sectoral areas.
  - Examples of agencies: Swedish Public Employment Service, Swedish Work Environment Authority, Boverket, Swedish National Council for

Crime Prevention, Swedish Energy Agency, Swedish Defence University, Swedish Armed Forces, Swedish Social Insurance Agency, Swedish Arts Council, Swedish Civil Defence and Resilience Agency, Swedish Police Authority, Swedish National Agency for Education, National Board of Health and Welfare, Swedish Transport Administration, Swedish Higher Education Authority. The Swedish Gender Equality Agency can provide support.

- Develop multi-year strategies, milestones or action plans for sub-goals 1–5.
  - Give agencies with sector responsibility and the Swedish Gender Equality Agency assignments to perform gender equality analyses and contribute to the knowledge base.
- Clarify expectations for results in governance and follow-up, and introduce a reporting requirement that includes analysis of changes over time within areas of priority for the agencies and HEIs' target groups – not just reporting on implemented activities.
- Strengthen the work of the Government Offices of Sweden on gender mainstreaming in the governance of government agencies.
- Reinstate the requirement for a gender equality analysis in impact assessments.
- Improve coordination between EU and national governance of gender equality work in the higher education sector, including by clarifying how Gender Equality Plans (GEPs) can be used to support national governance, follow-up and the development of HEIs' work with gender equality, as well as by ensuring that efforts to combat gender-based violence in academia are clearly and systematically included in national governance in line with EU research policy.
- Give Statistics Sweden, the Agency for Financial and Public Management and the Swedish Gender Equality Agency assignments to develop and propose common key performance indicators to improve comparability, follow-up and the assessment of changes over time.
- Give HEIs the assignment to analyse research funding distribution outcomes from a gender equality perspective and, if patterns of inequality are identified, propose measures to rectify the situation.
- Give research-funding agencies (Formas, Forte, Vinnova and the Swedish Research Council), selected HEIs and the Swedish Gender Equality Agency an assignment to collaborate to promote gender equality in the distribution of research funds, the acquisition of qualifications and career development. The detailed design of the assignment should be decided in consultation with stakeholders.

## **Target collaboration at problems over which several stakeholders have some control.**

Areas in which this is particularly relevant include:

- gendered study and career choices;
- gender equality in the distribution of research funding and equal opportunities in academia;
- access to the labour market for foreign-born women;
- addressing masculine norms and the use of violence in crime-prevention work;
- gender equality in the total defence;
- gender equality in climate adaption and the green transition;
- AI and gender equality; and
- the polarisation of young women and young men in terms of attitudes and values.

## **Secure long-term support**

- Give the Equality Ombudsman, Statistics Sweden, the Agency for Financial and Public Management, the Swedish Gender Equality Agency, the Swedish Council for Higher Education (UHR), the Swedish Higher Education Authority (UKÄ) and county administrative boards a collaborative assignment to coordinate interventions, skills enhancement, supervision and follow-up of the work of government agencies and HEIs on gender mainstreaming.
- Give the Swedish Gender Equality Agency, the Office of the Ombudsman for Children, the Swedish Agency for Participation, the Public Health Agency of Sweden and the Swedish Agency for Youth and Civil Society an assignment to collaborate on improving the coordination of support and monitoring of cross-sectoral rights.

There has been a distinct progression in the work of government agencies and HEIs during the programme period. More of them are reporting results and the work has been integrated into routine management and operations to a greater extent. That said, development is uneven in terms of results and varies depending on assignment, organisational conditions and priorities.

The work has contributed to several gender equality policy sub-goals. The most prominent sub-goals for government agencies are economic gender equality, equal distribution of power and influence, gender equality in health, and men's violence against women must stop. At HEIs, gender equality in education, equal distribution of power and influence, and economic gender equality dominate.

Efforts have increasingly been based on identifying gender equality issues in core operations. This has made the work more relevant and brought it closer to day-to-day operations. Meanwhile, significant structural challenges remain, such

as gender-segregated study programmes, a gender-segregated labour market, economic inequality and men's violence against women.

The conditions for making an impact on the organisations of government agencies and HEIs have improved during the period. Clearer support from management, integration with routine management and quality assurance systems and links to core operations are critical factors. One area in which there is room for improvement is following up results and outcomes, including access to sex-disaggregated and intersectional data.

The support of the Swedish Gender Equality Agency has helped to strengthen the capacity of government agencies and HEIs, particularly methodological support, networks and exchanges of experience. This support has been most effective when it has been embedded, long term and targeted at key functions.

Collaboration has been a recurring feature, although this has mainly focused on learning and developing work locally. Collaboration on dealing with complex gender equality issues at societal level is less developed and is largely dependent on separate government assignments.

The Government's directives have been highly significant to the prioritisation and direction of the work. Analysis shows that clear, outcome-oriented governance strengthens implementation, especially when combined with reporting requirements and separate assignments. However, in several cases, fewer directives in appropriation directions during the latter part of the programme period has led to the work being given lower priority.



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