



**JÄMSTÄLLDHETS  
MYNDIGHETEN**

# **STÖDMATERIAL**

**Lärosätenas uppföljning av jämställdhetsintegrering**

Stödmaterial - Lärosätenas uppföljning av jämställdhetsintegrering

Dnr: ALLM 2021/42

# INNEHÅLL

<b>OM STÖDMATERIALET .....</b>	<b>5</b>
<b>FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT FÖLJA UPP ARBETET MED JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING .....</b>	<b>6</b>
<b>UPPFÖLJNINGSGRANSARBEDET .....</b>	<b>8</b>
Process för planering och uppföljning .....	8
Vikten av att ha med uppföljning i planeringen av arbetet med jämställdhetsintegrering .....	8
Krav på uppföljning .....	13
Uppföljning av närliggande uppdrag .....	14
Genomförande och uppföljning .....	18
Årlig uppföljning .....	18
Uppföljning – lärande och utveckling för lärosätet .....	20
Uppföljning av kvantitativa respektive kvalitativa mål .....	21
Jämställdhetsindikatorer .....	21
<b>ATT FÖLJA FÖRÄNDRING – TVÅ EXEMPEL .....</b>	<b>25</b>
Lärande exempel kopplat till Statskontorets resultatkedja .....	25
Lärande exempel kopplat till Ekonomistyrningsverkets verksamhetslogik .....	26



# OM STÖDMATERIALET

Stödmaterialiet ger lärosäten vägledning för hur arbetet med jämställdhetsintegrering kan följas upp och utvärderas. Det är en fördjupning av Jämställdhetsmyndighetens Vägledning - stöd för att planera, organisera och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering<sup>1</sup>, som omfattar hela planerings- och uppföljningsprocessen för myndigheter inklusive lärosäten. Detta stödmaterial riktar sig framför allt till ledningsfunktioner, funktioner som arbetar med planering och uppföljning samt samordnare för jämställdhetsintegrering.

Uppföljningen har flera syften. Det handlar om att ge underlag för beslut och återrapporering till riksdag och regering samt ledningar på olika nivåer på lärosätet kring hur beslutade reformer och förändringar fungerat. Internt på lärosätet är detta också en del av ett kontinuerligt lärande och utveckling. Vidare syftar uppföljning och utvärdering till att ge information till olika intressenter så som studenter och arbetsgivare för att de ska kunna fatta välgrundade beslut i relation till verksamheten. Information om lärosätets resultat syftar också till att skapa tilltro till verksamheten hos allmänheten.<sup>2</sup>

Syftet är att stödmaterialiet ska stödja er som arbetar på landets lärosäten i att synliggöra resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering och vilka effekter på samhällsnivå som arbetet kan antas leda till på längre sikt. Att kunna visa resultat och effekter av arbetet och hur dessa bidrar till att nå målen för jämställdhetspolitiken<sup>3</sup> är också något som efterfrågas av regeringen. Det handlar om att kunna visa på vilket genomslag olika insatser, aktiviteter och åtgärder får.

---

1 Se: <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/vagledning-stod-for-att-planera-organisera-och-folja-upp-arbetet-med-jamstalldhetsintegrering>.

2 SoU 2019:6 En långsiktig, samordnad och dialogbaserad styrning av högskolan

3 <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/>

# FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT FÖLJA UPP ARBETET MED JÄMSTÄLLDHETS-INTEGRERING

Utvärderingar och erfarenheter har visat på viktiga förutsättningar för att kunna följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering. I detta avsnitt beskrivs några av förutsättningarna.

En viktig förutsättning för ett framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering som leder till resultat är att arbetet är väl förankrat i ledning och styrning. Det är ledningen som behöver skapa förutsättningar för planering och uppföljning och skapa en organisering för arbetet med jämställdhetsintegrering som svarar mot lärosätesspecifika behov. Det är också viktigt att mål och åtgärder/aktiviteter som sätts upp i arbetet följs upp inom ramen för ordinarie uppföljning. Detta för att arbetet med jämställdhet inte ska utvecklas till ett parallellt system bredvid ordinarie uppföljning.

Styrningen vid statliga universitet och högskolor är till viss del lik andra statliga myndigheter genom linjestyrning. Med linjestyrning avses en rak chefshierarki, mellan rektor, dekaner och prefekter (eller motsvarande).<sup>4</sup> Lärosäten skiljer sig från andra myndigheter genom att de även har kollegial styrning, som exempelvis kan innebära att omfattande beslut rörande kärnverksamheten, det vill säga undervisning och forskning, bereds kollegialt av lärare och forskare. Högskolor och universitet baseras på meritokratiska principer som innebär att objektiva, mätbara meriter ska ligga till grund för tjänstetillsättningar eller befordran, och att alla därmed ska ha samma möjligheter till avancemang oavsett till exempel kön, bakgrund eller sexuell läggning. Forskning visar dock att även andra faktorer än meriter får betydelse i bedömningsprocesser.<sup>5</sup> Olika föreställningar om kvinnor och män kan exempelvis bidra till könsbias, det vill säga att kvinnor och män bedöms på olika sätt.

Linjestyrning och kollegialitet är styrformer som kan komplettera varandra på lärosäten och bör göra så även i relation till jämställdhetsintegreringsarbetet. För att skapa förutsättningar för det behöver ledningen tydliggöra vilka organ och

4 SOU 2015:92 s. 144. Utvecklad ledning av universitet och högskolor

5 Se exempelvis Stina Powells avhandling *Gender equality and meritocracy - contradictory discourses in the academy* (2016) och Kerstin Alnebratt och Birgitta Jordanssons artikel *Jämställdhet, meritokrati och kvalitet - Ett triangeldrama i den akademiska vardagen*, *Genusvetenskaplig tidskrift* nr 2-3, 2011

chefer som ansvarar för olika frågor, däribland jämställdhet. Det är också viktigt att det framgår vem som ansvarar för uppföljningen och på vilket sätt den hänger ihop med olika styrformer.

Vid vissa lärosäten tillämpas en decentraliserad styrning där fakulteter och institutioner har fått beslutsbefogenheter delegerat till sig från högsta ledningen. Det möjliggör en uppföljning nära själva verksamheten som synliggör hur jämställdhet eller ojämställdhet tar sig uttryck i de faktiska forsknings- och utbildningsmiljöerna. Att uppföljningen görs nära verksamheten kan också bidra till att resultaten tas tillvara i ett fortsatt utvecklings- och förändringsarbete. För att det ska bli möjligt att följa upp arbetet i en decentraliserad organisation krävs dock att funktioner på olika nivåer har kompetens om uppföljning utifrån ett jämställdhetsperspektiv samt att resultat av arbetet efterfrågas av samtliga chefer. Högsta ledning behöver också säkerställa att det finns system för återrapportering av resultaten för att få en helhetsbild av jämställdhetsarbetet på lärosäten.<sup>6</sup>

## Reflektionsfrågor

- På vilka sätt efterfrågar högsta ledningen och chefer på olika nivåer på lärosätet resultat av arbetet med jämställdhet?
- Hur följs jämställdhetsarbetet upp inom olika styrformer och hur är ansvaret för uppföljning fördelat?
- Finns det system för att följa upp resultat av arbetet på olika nivåer på lärosätet? Om inte, kan vi utveckla system för att underlätta uppföljningen?
- Hur säkerställs att de som följer upp arbetet med jämställdhetsintegrering har kompetens inom området?

# UPPFÖLJNINGSGARBETET

## PROCESS FÖR PLANERING OCH UPPFÖLJNING

För att jämställdhetsarbetet ska bli långsiktigt hållbart, leda till resultat och bidra till effekter på samhällsnivå bör det integreras i lärosätets ordinarie planerings- och uppföljningsprocess. I Jämställdhetsmyndighetens Vägledning för att organisera, planera och följa upp arbete med jämställdhetsintegrering beskrivs hur detta kan ske, i alla steg av processen.<sup>7</sup>

I vägledningen och i detta stödmaterial har vi tagit Ekonomistyrningsverkets (ESV) process för planering- och uppföljning som utgångspunkt. Här beskrivs hur lärosäten kan planera för att följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering, krav på jämställdhet och de avslutande två stegen i planerings- och uppföljningsprocessen genomförande och uppföljning och årlig uppföljning.<sup>8</sup>



Processen för planering och uppföljning<sup>9</sup>

## VIKTEN AV ATT HA MED UPPFÖLJNING I PLANERINGEN AV ARBETET MED JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

För att underlätta för uppföljning och utvärdering av arbetet med jämställdhetsintegrering är det viktigt att ni på lärosätet redan i planeringen av arbetet identifierar hur det ska följas upp systematiskt och regelbundet.<sup>10</sup>

Ett sätt är att utgå ifrån ESV:s modell för verksamhetslogik<sup>11</sup>. Verksamhetslogiken kan användas både i planering och uppföljning av arbetet och beskriver förväntade relationer mellan resursinsatser, aktiviteter, prestationer och effekter.<sup>12</sup>

7 Länk: <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/vagledning-stod-for-att-planera-organisera-och-folja-upp-arbetet-med-jamstalldhetsintegrering>.

8 ESV 2017:60 Vägledning Processen för planering och uppföljning  
Länk: <https://www.esv.se/contentassets/911835a44ec44672828fcd07015f7f0c/esv-2017-60-processen-for-planering-och-uppfoljning.pdf>

9 ESV 2017:60 Vägledning Processen för planering och uppföljning

10 SFS 2007:603 Förordning och intern styrning och kontroll

11 ESV 2016:31 Verksamhetslogik Länk: <https://www.esv.se/contentassets/147db303c0ee4b8f8bd79f9bf-2155d91/2016-31-vagledning-verksamhetslogik.pdf>

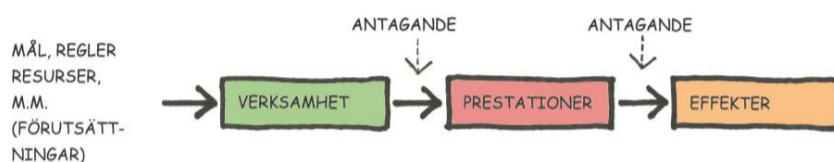
12 ESV 2006: Effekttvärdering. Länk: [effekttvardering.pdf \(esv.se\)](https://www.esv.se/effekttvardering.pdf)



I planeringen av arbetet med jämställdhetsintegrering tar ni utgångspunkt i de sex jämställdhetspolitiska delmålen och vilka ojämställdhetsproblem på samhällsnivå och verksamhetsnivå som ert lärosäte kan bidra till att lösa. Utifrån det sätts mål upp för arbetet.<sup>13</sup> Baserat på målet för jämställdhetsintegrering gör ni antaganden om vilka resultat som arbetet ska leda till. Med resultat menar ESV prestationer och effekter eller utfall. Resultat av offentlig förvaltning är vad som har kommit ut från verksamheten (prestationerna) och vad det kan ha bidragit till (effekterna). Prestationer som myndigheter har genomfört är till exempel, beslut, rapporter, utbildningar och seminarier.<sup>14</sup> Prestationerna ska leda till tänkta effekter, det vill säga det som blir resultatet av lärosätets arbete i relation till dess målgrupper.<sup>15</sup>

Det finns inga krav på lärosäten att kunna redovisa faktiska effekter av jämställdhetsarbetet men det krävs att lärosätet analyserar och resonerar kring vilka tänkta effekter arbetet kan medföra. Det handlar alltså om tänkta förändringar hos individer och i samhället som prestationerna förväntas kunna bidra till.<sup>16</sup>

Genom att i planeringen av arbetet ta utgångspunkt i vilka prestationer och tänkta effekter som arbetet ska bidra till och på så vis på sikt bidra till de jämställdhetspolitiska målen, ökar möjligheterna att åtgärder och aktiviteter träffar rätt.



Ekonomistyrningsverkets modell för verksamhetslogik<sup>17</sup>

En annan modell som ni kan använda i planering och uppföljning av arbetet med jämställdhetsintegrering är Statskontorets resultatkedja.<sup>18</sup> Genom att använda er av resultatkedjan kan ni redan i planeringen värdera hur långtgående resultat och tänkta effekter som aktiviteter och åtgärder i arbetet kan förväntas nå.

Resultatkedjan togs som utgångspunkt i utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) 2013–2018. Resultatkedjan delar in resultaten i olika steg: aktivitet, ny/ändrad produkt, nytt/ändrat arbetssätt, nytt/ändrat utfall och samhällseffekt.

13 ESV 2016:31 Verksamhetslogik

14 <https://www.esv.se/statens-ekonomi/redovisning/resultatredovisning/>

15 ESV 2016:31 Verksamhetslogik

16 ESV 2020:28 Rapport Genomslaget - Resultatredovisningarna och myndigheternas arbete med dessa efter ändrade krav

17 ESV 2016:31 Verksamhetslogik

18 Statskontoret 2019:14 Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter. Länk: <https://www.statskontoret.se/globalassets/publikationer/2019/201914.pdf>

**Figur 1. Illustration över resultatkedjan**



### Statskontorets resultatkedja<sup>19</sup>

- En aktivitet är en punktinsats som myndigheten genomför under en avgränsad tid, exempelvis en engångsutbildning.
- En ny eller ändrad produkt är mer beständig än en aktivitet, exempelvis att myndigheten tar fram ett nytt styrdokument.
- Ett nytt eller ändrat arbetssätt är också mer beständigt, exempelvis tillämpning av ett nytt styrdokument vilket ger upphov till ändrade arbetssätt.
- Ett nytt eller förändrat utfall uppstår när myndighetens nya arbetssätt ökar jämställdheten för deras målgrupper.
- En samhällseffekt uppstår när ovanstående förändringar inom myndigheten bidrar till ett mer jämställt samhälle.

Aktiviteter i början av kedjan är nödvändiga för att lägga grunden och skapa förutsättningar för arbetet men leder inte i sig till effekter för målgruppen. För detta behövs åtgärder av det slag som leder till resultat och tänkta effekter längre fram i kedjan.

För att underlätta läsningen av stödmaterial kommer vi fortsättningsvis att använda oss av begreppet resultat som kan inbegripa både prestationer och effekter så som det uttrycks i Ekonomistyrningsverkets modell för verksamhetslogi eller resultat i form av aktiviteter, nya/ändrade produkter, nytt/ändrat arbetssätt, nytt/ändrat utfall och samhällseffekt i linje med Statskontorets resultatkedja.

<sup>19</sup> Statskontoret 2019:14 Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter.

## REFLEKTIONSFRÅGOR

Följande reflektionsfrågor diskuteras redan i planeringen av arbetet med jämställdhetsintegrering:

- I relation till problem och mål som formulerats initialt och som arbetet avser att lösa, vilka är de önskade/förväntade resultaten arbetet?
- Hur ska resultaten mätas? Finns det kvantitativa och/eller kvalitativa indikatorer/nyckeltal som kan följas?
- Hur och när ska uppföljning ske?
- Vem eller vilka ansvarar för uppföljningen?
- Hur och när redovisas resultaten?
- När förväntas resultaten vara uppnådda?

## LÄRANDE EXEMPEL

### Planen vid Högskolan i Halmstad inkluderar uppföljning

Högskolan i Halmstad har tydliggjort hur jämställdhetsintegreringsarbetet ska följas upp och utvärderas i sin Plan för jämställdhetsintegrering 2020–2022<sup>1</sup>. I planen beskriver högskolan övergripande mål kopplat till utbildning och forskning, vilka jämställdhetsutmaningar de identifierat inom respektive område, vilka aktiviteter som ska genomföras, vem som ansvarar för genomförandet och hur de kommer att följa upp resultaten för att se om de haft effekt på de övergripande målen.

Kopplat till utbildning har högskolan definierat ett långsiktigt mål: ”Ett jämställdhetsperspektiv är integrerat i alla utbildningars innehåll, genomförande och utformning”. En utmaning som de identifierat rör integrering av ett jämställdhetsperspektiv i utbildningarnas innehåll. För att möta denna utmaning erbjuds lärare den digitala kursen ”Jämställdhetsintegrering och intersektionalitet i högre utbildning”, 2,5 hp, samt stödjande workshops kring exempelvis integrering av jämställdhetsperspektiv i kursplaner och programbeskrivningar. Resultat av de aktiviteter som de genomför följs upp bland annat i kursvärderingar och i sistaårsenkäten, där studenter får svara på huruvida de upplever att jämställdhetsperspektivet integrerats i utbildningens innehåll. Resultatet följs också upp genom en högskoleövergripande kartläggning av jämställdhetsperspektivet i kursplaner under 2020 respektive 2022.

---

1 Högskolan i Halmstad 2020, *Plan för jämställdhet 2020-2022*.  
Länk: [plan-jamstalldhetsintegrering-2020-2022.pdf \(hh.se\)](https://www.hh.se/plan-jamstalldhetsintegrering-2020-2022.pdf)

## KRAV PÅ UPPFÖLJNING

Jämställdhetsarbetet på lärosäten styrs av lagstiftning, politiska målsättningar och specifika regeringsuppdrag.<sup>20</sup> Detta ställer krav på lärosätena att redovisa resultat av arbetet.

Av Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende universitet och högskolor<sup>21</sup> framgår att resultat av jämställdhetsintegreringsuppdraget ska redovisas. Det finns också krav på att redovisa, bedöma och analysera könsuppdelad statistik i Förordning om årsredovisningen<sup>22</sup>

Genom att integrera ett jämställdhetsperspektiv i alla uppföljningar där det är relevant kan ni följa verksamhetens utfall och fördelning av resurser och analysera vilka konsekvenser som olika beslut får för olika grupper av kvinnor och män.<sup>23</sup> Uppföljningen avser också att bedöma resultat i relation till de mål som ni satt upp för jämställdhet i verksamheten.

Lärosätenas arbete med jämställdhet följs också upp av andra myndigheter. Dessa uppföljningar tillsammans med dem som görs på lärosätena skapar förutsättningar för att kunna bedöma den samlade effekten av arbetet och hur det bidrar till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Den samlade uppföljningen ger underlag för inriktning och prioritering för regeringen

I Universitetskanslersämbetets (UKÄ) uppdrag ligger att granska kvaliteten i högre utbildning och forskning. UKÄ granskar lärosätenas kvalitetssäkringsarbete kopplat till högre utbildning och forskning, utbildningsutvärderingar, tematiska utvärderingar och examentillståndsprovningar.

I alla granskningar, förutom tematiska utvärderingar, ingår jämställdhet alltid som en bedömningsgrund. Jämställdhet och jämställdhetsintegrering bedöms som viktiga kvalitetsfaktorer att ta i beaktande i granskningarna.<sup>24</sup>

De krav som UKÄ ställer i sina granskningar kan tas med i planeringen av arbetet med jämställdhetsintegrering. På så vis kan jämställdhetsarbetet synkroniseras och effektiviseras. Uppföljningen underlättas genom att det underlag som UKÄ efterfrågar beskrivs inom ramen för ordinarie uppföljning.

20 Se Högskolelag (1992:1434) där det framgår att lärosäten ska främja jämställdhet mellan kvinnor och män, Högskoleförordning (1993:100) Bilaga 2 där det finns jämställdhetsmål inskrivna i examensordningen, Regeringens mål för jämställdhet [Mål för jämställdhet - Regeringen.se](https://www.regeringen.se/491313/1/1) och i Regleringsbrev för respektive lärosäte finns rekryteringsmål kopplat till könsfördelningen av nyrekryterade professorer.

21 Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende universitet och högskolor.  
Länk: <https://www.esv.se/statsliggaren/regleringsbrev/?rbid=21362>

22 Förordning (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag

23 Förutsättningar, villkor och möjligheter skiljer sig åt inom grupperna kvinnor och män, vilket är viktigt att synliggöra i uppföljningsarbetet. Här kan diskrimineringslagens diskrimineringsgrunder vara vägledande i arbetet, [www.do.se](http://www.do.se)

24 UKÄ 2020 *Vägledning för granskning av lärosätens kvalitetssäkringsarbete*

Jämställdhetsmyndigheten har i uppdrag att varje år redovisa och analysera resultat av åtgärder som relevanta myndigheter och andra aktörer vidtagit för att bidra till de jämställdhetspolitiska målen.<sup>25</sup> Uppföljningarna baseras bland annat på indikatorer från Statistiska centralbyrån (SCB) samt analys av myndigheters inklusive lärosätens årsredovisningar. En träffsäker uppföljning underlättas om årsredovisningarna synliggör vilka resultat som lärosätenas arbete bidragit till.

Inom uppdraget jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU) har Jämställdhetsmyndigheten i uppgift att redovisa stöduppdraget samt analysera lärosätenas resultat.<sup>26</sup> Även här utgör lärosätens årsredovisningar ett underlag, men för att få en fördjupad information ställs frågor till lärosäten i form av enkäter och intervjuer.

## UPPFÖLJNING AV NÄRLIGGANDE UPPDRAG

Lärosäten har också krav på att arbeta med och följa upp närliggande uppdrag som relaterar till jämställdhet. Det handlar bland annat om uppdrag som hållbar utveckling, lika villkor och breddad rekrytering. Dessa uppdrag kan med fördel samordnas med jämställdhetsintegrering för att ge positiva synergier och ökad effektivitet och legitimitet i arbetet. Samorganiseringen innebär också att uppdragen kan följas upp samordnat. Uppföljningen behöver dock svara mot både politiska målsättningar, som de jämställdhetspolitiska målen och lagstadgade krav, så som exempelvis diskrimineringslagens<sup>27</sup> krav på aktiva åtgärder. I diskrimineringslagen ställs krav på dokumentation av arbetet med aktiva åtgärder där uppföljning är inkluderat. Uppföljningen bör enligt Diskrimineringsombudsmannen (DO) svara på om åtgärder som vidtagits lett till önskat resultat eller om lärosätet behöver vidta andra åtgärder för att undanröja risker för diskriminering och trakasserier<sup>28</sup>. Om aktiva åtgärder vidtagits kopplat till diskrimineringsgrunden kön kan en analys också göras om arbetet också har bäring på jämställdhetsintegrering och de jämställdhetspolitiska målen. I DO:s uppdrag ligger också att utöva tillsyn över lärosäten kring bestämmelserna i diskrimineringslagen.

Ytterligare ett uppdrag som har bäring på jämställdhetsintegrering är breddad rekrytering som skrivs fram i Högskolelagen.<sup>29</sup> En aspekt av breddad rekrytering är att motverka könsbundna studieval och att kvinnor och män ska ha lika förutsättningar, villkor och möjligheter till högre utbildning. Universitets- och högskolerådet (UHR) har i uppdrag att stödja lärosätena i deras arbete med breddad rekrytering, samt främja lika rättigheter och möjligheter inom högre utbildning.<sup>30</sup>

25 Förordning (2017:937) med instruktion för Jämställdhetsmyndigheten

26 Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende Jämställdhetsmyndigheten

27 Diskrimineringslag SFS 2008:567

28 I Diskrimineringsombudsmannens Guide till aktiva åtgärder kan ni läsa mer om hur arbetet kan utvärderas och följas upp. Länk: [Guide till aktiva åtgärder - Din guide till aktiva åtgärder mot diskriminering \(do.se\)](#)

29 Högskolelag (1992:1434)

30 Förordning (2012:811) med instruktion för Universitets- och högskolerådet

UHR har dock inget kontinuerligt uppdrag att följa upp lärosätenas arbete med breddad rekrytering, utan detta görs av UKÄ.

### **Reflektionsfrågor**

- Har ni en samlad bild av vilka krav på uppföljning som ställs kopplat till jämställdhet genom lagstiftning, politiska målsättningar och uppdrag?
- Kan uppföljningen underlättas genom samordning av olika krav på jämställdhetsarbete och/eller närliggande uppdrag och i så fall på vilka sätt?

## LÄRANDE EXEMPEL

### **Högskolan i Skövde - Jämställdhet som en integrerad del av kvalitetssystemet**

Vid Högskolan i Skövde bedrivs ett aktivt kvalitetsarbete som genomsyrar all verksamhet. I sitt kvalitetssystem arbetar de utifrån en modell med fyra faser: planering, genomförande, uppföljning och utveckling. Jämställdhetsperspektivet är integrerat i kvalitetssystemets alla delar och är en naturlig del i ordinarie verksamhetsstyrning.

I högskolans årsredovisning redovisas resultat uppdelat per kön och jämställdhet analyseras i relation till lönesättning och arbetsmiljö. Jämställdhet följs upp i de ettåriga programuppföljningarna och i de i sexåriga uppföljningscyklerna av program och ämnen. Uppföljning från december 2020 visade att jämställdhetsperspektiv integrerats i 88 procent av högskolans utbildningsprogram genom att finnas med som mål i kurser. Jämställdhet finns med i styrande dokument som exempelvis den sexåriga utvecklingsplanen, obligatoriska mallar för de treåriga verksamhetsplanerna samt i de mer verksamhetsnära handlingsplanerna. Samtliga akademiska ledaruppdrag, exempelvis forskningsgruppsledare, programansvarig och kursansvarig, har jämställdhet som ansvarsområde.

Jämställdhetsperspektivet finns i de högskoleinterna mallarna för forskningsansökningar inom ramen för forsknings- och utbildningsmiljön INFINIT (KK-stiftelsen). 2019 etablerades en intern fördelningsmodell för fördelning av forskningsanslag som främst gynnar forskningsområden med övervägande andel kvinnor, då dessa områden missgynnats av tidigare fördelningsmodeller. Utfallet följs upp regelbundet.

Läs mer om Högskolan i Skövdes arbete på deras webbplats.<sup>1</sup>

---

1 [Högskolan i Skövde – Kvalitetsarbete: Jämställdhet \(his.se\)](https://www.his.se/kvalitetsarbete/jamstalldhet)



## LÄRANDE EXEMPEL

### **Högskolan i Väst samordnar arbetet med hållbarhet och jämställdhetsintegrering**

I Högskolan i Väst arbetar de med jämställdhetsintegrering inom ramen för arbetet med att nå målen i Agenda 2030. Genom att göra jämställdhetsanalyser synliggör de vilka ojämställdhetsproblem som de behöver arbeta med att lösa, för att på så vis bidra till en hållbar utveckling.

Läs mer om Högskolan i Västs arbete på deras webbplats.<sup>1</sup>

---

1 [Högskolan Väst - Hållbarhet: Jämställdhetsintegrering \(hv.se\)](https://www.hv.se/hallbarhet/jamstalldhetsintegrering)

## GENOMFÖRANDE OCH UPPFÖLJNING

Efter att ni gjort er verksamhetsplanering går ni vidare till steget genomförande och uppföljning. Förändringsarbete tar tid så uppföljning i det här skedet handlar om att se om verksamheten följer planen.<sup>31</sup> Ni kan exempelvis analysera hur det går i genomförandet av ert arbete med jämställdhetsintegrering och reflektera och analysera om de aktiviteter och åtgärder ni genomför kan förväntas leda till måluppfyllelse.

Genom att ha en systematik och regelbundenhet i uppföljningen av arbetet blir det möjligt att anpassa och justera arbetet vid behov. Det som kommer fram i uppföljningen under året blir också ett underlag till årsredovisningen.

För att få underlag till årsredovisningen kan ni också dokumentera arbetet under året. Det är viktigt att säkerställa att all uppföljning av lärosätets arbete kan synliggöra skillnader utifrån kön. Det handlar bland annat om att redovisa statistik uppdelat på juridiskt kön men det kan också handla om att analysera normer i verksamheten och om dessa normer skapar ojämställda eller jämställda förutsättningar, villkor och möjligheter för kvinnor och män. För att öka träffsäkerheten i uppföljningen behöver ni också tillgång till statistik och undersökningar som synliggör hur verksamheten svarar mot olika kvinnors och mäns förutsättningar, villkor och möjligheter. Det kan handla om att undersöka hur maktordningen kön relaterar till andra maktordningar så som ålder, funktion och socioekonomi. Ta om möjligt också in kunskap från medarbetare eller lärosätets målgrupper, som exempelvis studenter och doktorander, och säkerställ då att olika målgrupper hörs.

## ÅRLIG UPPFÖLJNING

Den årliga uppföljningen på lärosäten kan delas in i årsredovisning till regeringen samt lärande och utveckling för lärosätet. Arbetet med jämställdhetsintegrering följs upp genom att ett jämställdhetsperspektiv integreras i all uppföljning där det är relevant och genom att följa upp de mål som har satts upp inom området.

### Årsredovisning

För att svara mot krav från uppdragsgivaren behöver ni synliggöra lärosätets resultat av arbetet med jämställdhet.<sup>32</sup> Ni kan också ta utgångspunkt i ESV:s modell för verksamhetslogik eller Statskontorets resultatkedja<sup>33</sup> i er uppföljning av arbetet.

Redovisningen ska utformas så att den kan utgöra ett underlag för regeringens

31 ESV 2017:60 Vägledning Processen för planering och uppföljning

32 Förordning (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag kap.3

33 Se avsnitt ”Vikten av att ha med uppföljning i planeringen av arbetet med jämställdhetsintegrering” i detta stödmaterial.

bedömning av lärosätets resultat samt genomförande av verksamheten. Den ska utgå från de uppgifter som framgår av myndighetens instruktion samt de mål och krav som regeringen har angett i regleringsbrev eller något annat beslut.<sup>34</sup>

## Redovisning och analys av könsuppdelad statistik

Lärosäten ska redovisa individbaserad statistik könsuppdelad, om det inte finns särskilda skäl emot detta.<sup>35</sup> Sedan 2018 finns det också krav på att den könsuppdelade statistiken ska analyseras och bedömas. Det räcker alltså inte att endast redovisa könsskillnader utan tillhörande analyser.<sup>36</sup> Såväl er egen organisation som regeringen har lättare att förstå och följa upp de siffror som ni redovisar om de följs av förklarande och analyserande texter.

Könsuppdelad statistik kan utgå ifrån juridiskt kön eller andra kategoriseringar om det kan motiveras. För att synliggöra olika kvinnors och mäns förutsättningar, möjligheter och villkor kan statistik med fördel också belysa andra faktorer så som exempelvis ålder och utbildningsnivå. Både i analys av årsredovisningar och tidigare utredningar och rapporter framkommer att jämställdhetsanalyser av statistik ofta saknas. Exempelvis konstaterar kommissionen för jämställda livsinkomster i sin delredovisning att det saknas analys av skillnader i könsuppdelad statistik i myndigheters årsredovisningar.<sup>37</sup> De menar dock att de nya reglerna för årsredovisningen kan bidra till att öka fokus på tänkta effekter av myndigheters verksamhet och därmed fyller en viktig funktion för att ytterligare stärka arbetet med jämställdhetsintegrering.

För att följa upp ert arbete behöver också det statistiska underlaget utökas med andra indikatorer och data. Det kan exempelvis handla om att följa upp hur resurser fördelas utifrån ett jämställdhetsperspektiv eller göra fördjupade kvalitativa studier om hur målgruppen upplever lärosätets verksamhet.

34 ESV 2020:28 Rapport Genomslaget - Resultatredovisningarna och myndigheternas arbete med dessa efter ändrade krav

35 <https://www.esv.se/statens-ekonomi/redovisning/resultatredovisning/konsuppdelad-statistik/>

36 Förordning (2000:605) om årsredovisningar och budgetunderlag

37 Kommissionen för jämställda livsinkomsters delredovisning A2021/00163

## UPPFÖLJNING – LÄRANDE OCH UTVECKLING FÖR LÄROSÄTET

När ni arbetar med att ta fram underlag till årsredovisning samt budgetunderlag finns stora möjligheter att samtidigt stanna upp och göra egna bedömningar av verksamheten. Dessa bedömningar är en bra grund för att hitta utvecklingsområden i verksamheten under nästkommande år.<sup>38</sup> Beroende av vilka mål ni satt upp för ert arbete med jämställdhetsintegrering kan det vara aktuellt att också göra fördjupade uppföljningar eller utvärderingar. För att få mer kunskap om utvecklingsområden kan ni ställa frågor om jämställdhetsarbetet i exempelvis medarbetarundersökningar. Det kan även vara relevant att samla in information från era olika målgrupper, så som studenter och doktorander, för att få en bild av året som gått. I utvärderingen är det viktigt att både lyfta det som fungerar bra och mindre bra i arbetet med jämställdhetsintegrering.

### Reflektionsfrågor

- Har vi en systematik för att följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering regelbundet?
- Redovisas den individbaserade statistiken utifrån kön? Om inte, behöver vi göra kompletteringar för att kunna visa på verksamhetens utfall?
- Görs bedömningar och analyser av den könsuppdelade statistiken?
- Har vi underlag för att också synliggöra fler maktordningar och perspektiv i vår uppföljning?

## UPPFÖLJNING AV KVANTITATIVA RESPEKTIVE KVALITATIVA MÅL

Uppdraget att jämställdhetsintegrera högskolor och universitet syftar till hållbar förändring genom att i grunden utmana och förändra de normer, strukturer och värderingar som skapar och återskapar existerande ojämställdhet. För att kunna följa upp arbetet är det viktigt att de som ansvarar för uppföljningen har kompetens om jämställdhet och ojämställdhet och kan göra analyser inom området.

För att få en bild av lärosätets resultat behöver jämställdhetsarbetet följas upp både kvantitativt och kvalitativt. Kvantitativa mål är oftast lättare att följa upp. Det kan till exempel röra sig om att redovisa och analysera könsuppdelad statistik om fördelning av undervisningstid eller analysera könsuppdelad statistik kopplat till deltagare på utbildningar eller i olika anställningskategorier. Det kan också handla om att undersöka fördelning av insatser, stöd, forskningsmedel och förmåner utifrån kön. Genom att bryta ner statistik i flera kategorier blir det möjligt att analysera om det finns fler aspekter, till exempel ålder eller etnisk tillhörighet som påverkar fördelningen.<sup>39</sup>

Som framgår av exempelvis rapporten Jämställdhet i akademien<sup>40</sup> men också litteraturöversikten Informella hierarkier, könade praktiker och ojämlikhet i akademien<sup>41</sup> finns det ett behov av att även fånga de kvalitativa måtten på jämställdhet, där mål och resultat kan visa att normer och praktiker har förändrats. Dessa typer av mål är avsevärt svårare att kvantifiera, mäta och utvärdera. Ett sätt att utvärdera kvalitativa mått är att inkludera uppföljning av jämställdhet i befintliga och återkommande enkäter. För att fånga student-, doktorand- och medarbetarperspektivet kan ett sätt vara att använda sig av redan befintliga enkäter så som kursutvärderingar eller medarbetarundersökningar och ställa frågor om jämställdhet inom ramen för dessa. Andra möjliga sätt att följa upp de kvalitativa aspekterna av arbetet med jämställdhetsintegrering är genom observationer, intervjuer eller genom att anlita följeforskare som utvärderar arbetet.

## JÄMSTÄLLDHETSINDIKATORER

För att kunna mäta lärosätets måluppfyllelse och resultat ska indikatorer användas. Indikatorer mäter enbart en begränsad del av verksamhetens resultat, de mäter ett tillstånd och dess förändring, exempelvis över tid. Indikatorn i sig säger inget om orsaken till förändringen utan för att kunna säga något om detta krävs det att indikatorerna analyseras.<sup>42</sup>

Det finns både kvantitativa och kvalitativa indikatorer.<sup>43</sup> En kvantitativ indikator

39 Se: kommissionen för jämställda livsinkomsters delredovisning A2021/00163

40 Jämställdhetsmyndigheten 2020:6 Jämställdhet i akademien

41 Jämställdhetsmyndigheten 2021:5 Informella hierarkier, könade praktiker och ojämlikhet i akademien

42 Ekonomistyrningsverket 2007:32 Resultatindikatorer – en idéskrift. Länk: [resultatindikatorer.pdf \(esv.se\)](https://www.esv.se/statens-ekonomi/redovisning/resultatredovisning/resultatindikatorer/)

43 Se exempelvis ESV: <https://www.esv.se/statens-ekonomi/redovisning/resultatredovisning/resultatindikatorer/>

är en faktauppgift som kopplas till mål och som redovisas i form av ett tal (antal, medelvärde eller median) eller en procentsats. Ett exempel är antal professorer som är kvinnor eller män på ett lärosäte. Kvalitativa indikatorer syftar i sin tur till att exempelvis mäta förändringar i till exempel attityder och beteenden och fånga informella strukturer, värderingar, upplevda händelser eller frånvaro av händelser med betydelse för jämställdhet.<sup>44</sup>

Det är dock en utmaning att identifiera något att mäta (både kvantitativt och kvalitativt) som är relevant för övergripande mål och resultat. Ekonomistyrningsverket beskriver att det för att utforma indikatorer behöver finnas ett tydligt mål och en genomtänkt effektkedja som beskriver hur prestationer leder till tänkta effekter.<sup>45</sup>

Regeringen har tagit fram huvudindikatorer för jämställdhetspolitiken som följs upp i budgetpropositionen. För det jämställdhetspolitiska delmålet jämställd utbildning finns bland annat indikatorerna: studerande och examinerade från högskolan och utbildningsnivå för befolkningen 25–64 år. Andra indikatorer avser resultat av UKÄ:s kvalitetsutvärderingar och genomströmning inom högskolan. Vidare finns en indikator som mäter könsfördelning för professorer, lektorer och meriteringsanställda.<sup>46</sup>

Jämställdhetsmyndigheten<sup>47</sup> har bland annat argumenterat för att det finns behov av att utveckla indikatorer för att de så långt som möjligt ska kunna följas på ett lättillgängligt sätt över tid, brytas ned på regional och lokal nivå samt synliggöra ytterligare redovisningsgrupper utöver kön. Kopplat till delmålet jämställd utbildning föreslås också att fler områden omfattas som exempelvis finansiering av forskning och utbildning.

För att kunna redovisa måluppfyllelse kan ni ta fram lärosätesspecifika indikatorer i jämställdhetsintegreringsarbetet, som kan vara antingen kvantitativa eller kvalitativa. Att ta fram indikatorer är en process och det är inte alltid som en verksamhet tar fram rätt indikatorer från början. Här kan det vara en fördel att titta på hur andra verksamheter har gjort och om det finns befintliga studier kopplat till området som ska följas upp.

Det Europeiska institutet för jämställdhet (EIGE) har tagit fram vägledningsmaterial där det finns tips och råd för att utforma kvantitativa och kvalitativa indikatorer för att mäta måluppfyllelse kopplat till jämställdhet.<sup>48</sup> I vägledningen konstaterar EIGE att det inte finns några standardindikatorer som passar alla verk-

44 Läs mer om uppföljning av jämställdhetsarbete på EIGE:s hemsida

[Step 5: Monitoring progress and evaluating a Gender Equality Plan | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](#)

45 ESV 2016:31 Verksamhetslogik

Länk: <https://www.esv.se/contentassets/147db303c0ee4b8f8bd79f9bf2155d91/2016-31-vagledning-verksamhetslogik.pdf>

46 Regeringens proposition 2020/21:1

Länk: <https://www.regeringen.se/4a6ec6/contentassets/bc0f4b1a4ce844f2aa59949d09c93f29/hela-bp21-som-pdf.pdf>

47 Jämställdhetsmyndigheten 2018:5 System för uppföljning och analys av jämställdhetspolitiken

48 [Step 5: Monitoring progress and evaluating a Gender Equality Plan | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](#)

samheter. Därför betonas vikten av att varje lärosäte själv utformar jämställdhetsindikatorer som är kopplade till målen på respektive lärosäte.

Exempel på kvantitativa indikatorer som EIGE tagit fram är:

- andel kvinnor och män på positioner med ojämn könsfördelning
- andel kvinnor och män i bedömargrupper för rekrytering och befordran
- horisontell könsegregering i olika yrkeskategorier
- andelen kvinnor och män som nås av åtgärder som görs i syfte att öka medvetenhet om jämställdhet i utbildning
- könsfördelning vid tilldelning av forskningsmedel och löneskillnader mellan kvinnor och män inom olika positioner.

EIGE ger också exempel på aspekter som kan mätas genom kvalitativa indikatorer. Det kan handla om att mäta kunskap inom jämställdhetsområdet bland personal, inklusive forskare, och hur kunskapen appliceras inom lärosätets olika verksamheter. Det kan också handla om att mäta upplevelsen av arbetsvillkor och arbetsmiljö för olika grupper av kvinnor och män.

### Reflektionsfrågor

- Har vi en tydlig bild av vilka mål vårt arbete med jämställdhetsintegrering ska bidra till?
  - Finns indikatorer framtagna som underlag för att analysera resultat?
  - Om indikatorer finns framtagna, hur går vi vidare och analyserar orsakerna till vad indikatorerna visar på?
  - Om indikatorer inte finns framtagna, kan vi utveckla lärosätesspecifika indikatorer för att följa vårt arbete?
- Fångar vi både kvantitativa och kvalitativa aspekter i vår uppföljning av jämställdhetsintegrering?
- Vilka kvantitativa och/eller kvalitativa resultat har vårt arbete bidragit till?

## LÄRANDE EXEMPEL

### Uppsala universitet följer upp jämställdhetsarbetet genom indikatorer

För att fånga effekterna av jämställdhetsarbetet har Uppsala universitet följt upp och utvärderat planen för jämställdhetsintegrering 2017–2019. Uppföljningen ligger till grund för den nya planen för jämställdhetsintegrering 2020–2022 och baseras bland annat på en extern utvärdering från 2019 inom ramen för EU-projektet Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia and Research (SPEAR)<sup>49</sup>. SPEAR-projektet ger också värdefullt kunskaps- och erfarenhetsutbyte kring effektiva jämställdhetsåtgärder i en europeisk kontext.

Uppsala universitet tar regelbundet fram mångfaldsrapporter för uppföljning av anställda och studenter fördelat på juridiskt kön och andel med svensk eller utländsk bakgrund. Rapporterna baseras på anonymiserade data från SCB och är ett underlag i arbetet för lika villkor, jämställdhetsintegrering, internationalisering och breddad rekrytering.<sup>50</sup>

Uppsala universitet har också tagit fram lärosätesspecifika jämställdhetsindikatorer som mäter fördelning av juridiskt kön inom olika områden på universitetet, både bland anställda och studenter. Indikatorerna baseras på befintliga data i universitetets databaser och används främst som ett internt självvärderingsverktyg. Exempel på indikatorer återfinns inom områdena ledning, yrkesgrupper, anställningsförhållanden, aktivitetsnivå för doktorander och registrerade studenter. Två nya indikatorer har även utvecklats som visar relativ skillnad i andel arbetstid som kvinnor och män är konterade inom forskning respektive interna forskningsanslag.

Uppsala universitet har för perioden 2017–2022 ett gästprofessorsprogram. För att nå jämnare könsfördelning står universitetet och inte fakulteten för totalkostnaden vid rekrytering av gästprofessorer av underrepresenterat juridiskt kön. Under 2020 vände utvecklingen då andelen kvinnliga gästprofessorer ökade från 29 till 43 procent.

Uppsala universitet utvärderar även hur jämställdhetsperspektivet integreras i utbildningarna.<sup>51</sup>

49 Länk till SPEAR-projektet: <https://gender-spear.eu/>

50 Länk till mångfaldsrapporter: <https://mp.uu.se/sv/web/info/vart-uu/lika-villkor/statistik/mangfald>

51 Länk till utbildningsutvärderingarna: <https://mp.uu.se/web/info/undervisa/kvalitet-och-utvardering/utbildningsutv>



# ATT FÖLJA FÖRÄNDRING – TVÅ EXEMPEL

Som beskrivs i avsnitt 1.2 Vikten av att ha med uppföljning i planeringen av arbetet med jämställdhetsintegrering kan ESV:s modell för verksamhetslogik och Statskontorets resultatkedja användas i planeringen av jämställdhetsintegreringsarbetet. Både verksamhetslogiken och resultatkedjan kan också tas som utgångspunkt för att följa upp arbetet.

Genom att använda er av resultatkedjan kan ni analysera vilken potential resultatet av ert arbete med jämställdhetsintegrering har att bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Här kan ni också resonera kring vilka tänkta effekter som det är rimligt att ert lärosätes arbete kan leda till.

Ni kan också använda er av ESV:s verksamhetslogik för att analysera lärosätets resultat i form av prestationer och effekter. Utifrån lärosätets prestationer, verksamhetens utfall, kan ni gå vidare och göra antaganden om vilka tänkta effekter som ert arbete kan antas leda till. För att säga något om faktiska effekter behöver effektanalyser göras. Då behövs underlag från flera år och det kräver större utredningsresurser än för uppföljning.<sup>52</sup>

För att tydliggöra hur arbetet kan följas upp presenterar vi två exempel nedan.

## LÄRANDE EXEMPEL KOPPLAT TILL STATSKONTORETS RESULTATKEDJA

### Jämställd kompetensförsörjning vid Luleå tekniska universitet

Luleå tekniska universitet har inom ramen för jämställdhetsintegrering under en längre tid fokuserat på kompetensförsörjning för att hantera rådande mansdominans på höga akademiska positioner, vilket är särskilt tydligt på professorsnivå. Luleå tekniska universitet har gjort en förflyttning i resultatkedjan och har genom att arbeta strategiskt och målmedvetet ökat andelen professorer som är kvinnor och uppnådde regeringens rekryteringsmål mellan 2017–2019 (ändrat utfall). Jämställdhetsmyndigheten bedömer att lärosätets förändringar avseende könsfördelning mellan kvinnor och män på professorsnivå antas bidra till de jämställdhetspolitiska målen om makt och inflytande och ekonomisk jämställdhet (samhällseffekter). Läs mer om hur resultatet av Luleå tekniska universitets jämställdhetsarbete kan analyseras utifrån Statskontorets resultatkedja i Jämställdhetsmyndighetens delrapport Fortsatt integrering av jämställdhet i akademien.<sup>53</sup>

52 ESV 2016:31 Vägledning för verksamhetslogik

53 Jämställdhetsmyndigheten 2021:16 Fortsatt integrering av jämställdhet i akademien.

Se: <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/files/2021/04/Fortsatt-integrering-av-jamstalldhet-i-akademien-2.pdf>

## LÄRANDE EXEMPEL KOPPLAT TILL EKONOMISTYRNINGSVERKETS VERKSAMHETSLOGIK

Denna matris är tänkt som ett lärande exempel på hur ett lärosäte kan tillämpa ESV:s modell för verksamhetslogik för att lättare kunna identifiera och systematisera förväntade effekter av verksamhetens uppdrag, mål, aktiviteter och prestationer. Exemplet visar hur verksamhetslogiken kan vara till hjälp för att identifiera antagna effekter som prestationerna kan leda till och som i slutändan kan leda till att de jämställdhetspolitiska målen uppnås.

Vid uppföljning och utvärdering av en verksamhet kan verksamhetslogik förtydliga vad som är relevant att ta fram information om och i vilket sammanhang som insamlade data (indikatorer) ska förstås. För att ta fram indikatorer i förhållande till de tänkta effekterna kan det vara en hjälp att utarbeta effektkedjan i två nivåer, en begrepps nivå (där analysen görs) och en uppföljningsnivå (där indikatorer som ska följas upp definieras).

Figur 2. visar ett exempel på verksamhetslogik som inkluderar både en hypotetisk effektkedja och indikatorer för uppföljning. I vissa fall kanske det bara är möjligt att följa upp en första och mest prestationsnära effekt (effektsteg 1). Utfallsdata från olika effektsteg kan utifrån effektkedjan relateras till slutmålet men utan att slutmålet också måste följas upp på verksamhetsnivå. Det som binder ihop det första effektsteget med effektsteg 2 och slutmålet är den tänkta eller hypotetiska förbindelsen mellan dem. Det är när de senare leden i en effektkedja är svåra att mäta som verksamhetslogiken kan ha sina största förtjänster<sup>54</sup>. Uppdraget att följa upp slutmålet, utvecklingen utifrån de jämställdhetspolitiska målen på aggregerad nivå, ligger idag på Jämställdhetsmyndigheten och andra statliga verksamheter.

Figur 2. Exempel på effektkedja enligt ESV:s verksamhetslogik

Nationellt jämställdhetspolitiskt mål <i>Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv</i>					
		Effektkedja			
		Antagande	Antagande	Antagande	
Problemområde	Aktiviteter	Prestation	Effektsteg 1	Effektsteg 2	Slutmål
<i>Fördelningen av interna forskningsmedel motsvarar inte könsfördelningen av forskare inom akademien</i>	<i>Förändrat system för fördelning av interna forskningsanslag<sup>55</sup></i>	<i>Förändrad modell för fördelning av interna forskningsmedel genom att forskningstid fördelas enligt forskningsprestation i stället för befattning.</i>  <i>Förändring av vad som värderas vid fördelning av interna forskningsmedel</i>	<i>Jämn fördelning av forskningsanslag mellan kvinnor och män</i>	<i>Lika villkor och möjligheter för kvinnor och män att göra akademisk karriär.</i>  <i>Bättre arbetsvillkor för disputerade kvinnor, vilket kan leda till mindre stressrelaterad ohälsa, större andel externa forskningsanslag och publikationer bland kvinnor, större andel kvinnor bland professorer och mer jämställda löner inom akademien</i>	<i>En jämn fördelning av makt och inflytande</i>  <i>Ekonomisk jämställdhet</i>  <i>Jämställd hälsa</i>
Indikatorer			<i>Andelar av det interna forskningsanslaget bland forskande personal uppdelat på kön</i>  <i>Meriter inom forskning, meriter inom undervisning, och meriter inom samverkan som värderas vid fördelning av interna forskningsmedel</i>	<i>Fördelning av forskning och undervisning bland kvinnor och män</i> <i>Fördelning av icke meriterande uppdrag bland kvinnor och män</i> <i>Andel externa forskningsanslag och publikationer bland kvinnor och män</i> <i>Andel kvinnor och män bland professorer</i> <i>Lönestatistik uppdelat på kön</i>  <i>Antal och längd på stressrelaterade sjukskrivningar bland kvinnor och män</i> <i>Upplevelse av arbetsmiljö och arbetsvillkor bland kvinnor och män</i> <i>Hur kvinnor och män upplever arbetsmiljön och arbetsvillkor på lärosätet</i>	

55 Exemplet är taget från Högskolan i Kristianstad  
<https://www.tidningencurie.se/nyheter/2021/06/02/ny-fordelningsmodell-gav-mer-forskningspengar-till-kvinnor/>  
 Se också Jämställdhetsmyndigheten rapport 2020:6



**JÄMSTÄLLDHETS  
MYNDIGHETEN**