



2023:9

MED SIKTET INSTÄLLT PÅ 2025

Delredovisning av jämställdhetsintegrering
i högskolor och universitet

Jämställdhetsmyndigheten

Göteborg, april 2023

Rapport 2023:9

Dnr: ALLM 2023/67

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Ida-Maria Linder

Telefon 031-3929023

INNEHÅLL

Sammanfattning	4
Inledning	6
Jämställdhetsmyndighetens uppdrag	6
Uppdraget till högskolor och universitet.....	6
Tidigare resultat visar på framsteg	6
Delredovisningens syfte.....	7
Metod och disposition.....	7
Förnyat uppdrag om jämställdhetsintegrering 2022-2025	8
Flerårigt uppdrag ökar förutsättningarna att nå resultat.....	8
Parallella krav på policydokument – hur förhåller de sig till varandra?	8
Jämställdhetsmyndighetens stöd i att ta fram inriktningar.....	9
Lärosätenas prioriterade områden.....	10
Kopplingen till de jämställdhetspolitiska målen.....	16
Målsättningar behöver visa vägen till önskat resultat	17
Förutsättningarna att nå resultat.....	21
Uppdraget hjälper till att prioritera arbetet med jämställdhetsintegrering	21
Skrivningen om fördelning av forskningsmedel har bidragit till att synliggöra kvinnors och mäns karriärvägar	21
Så planerar lärosätena omsättningen av innehållet i inriktningarna.....	22
Utmaningar i det fortsatta arbetet.....	22
Vad säger inriktningarna om förutsättningarna att nå resultat?	22
Yttre faktorer som spelar roll i arbetet med jämställdhetsintegrering	23
Så kan jämställdhetsmyndigheten stödja universitet och högskolor framöver	24
Jämställdhetsmyndighetens målsättningar för stödet till lärosäten	24
Ny stödform för jämställdhetsintegrering av högskolor och universitet	24
Behov av ökad samverkan för att lösa samhällsproblem.....	26
Ytterligare prioriteringar inom Jämställdhetsmyndighetens stödfunktioner framöver	26
Slutsatser	27
Stärkta återrapporteringskrav kan hjälpa lärosäten att prioritera jämställdhet	27
Ambitionerna kräver resursallokering av universitetsledningar för att nå resultat.....	27
Samverkan stärker möjligheterna att nå resultat, men är ett eftersatt område.....	28
Betydande effekt av JiHU-uppdragets fokus på jämställd fördelning av forskningsmedel – fortsatt behov av stöd och utveckling	28
JiM-uppdrag har betydelse för lärosätens utveckling av kärnverksamheten	29
Stödet utvecklas för att svara mot utmaningarna i det fortsatta arbetet	29
Sammanfattningsvis.....	30
Referenser	31
English summary	32

SAMMANFATTNING

Sedan universitet och högskolor fick uppdraget om att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att säkerställa jämställdhet i akademien och samhället, har högskolesektorn flyttat fram positionerna i jämställdhetsarbetet. Trots åren med covid-19 och efterföljande behov av en omfattande digital omställning i undervisningen visar lärosäten på såväl höga ambitioner som fortsatta resultat i strävan efter jämställdhet.

Efter ett par år av kortsiktiga uppdrag om jämställdhetsintegrering har universitet och högskolor nu ett flerårigt uppdrag med siktet inställt på 2025. De inriktningar för arbetet med jämställdhetsintegrering som statliga lärosäten arbetat fram under 2022 visar inte bara att arbetet fortsätter, utan även på en betydande utveckling i fråga om att planera och organisera ett arbete som ska leda till resultat och jämställda effekter.

Lärosäten beskriver i allt högre utsträckning hur kärnverksamheterna utbildning, forskning och samverkan ska utvecklas och kvalitetssäkras med hjälp av jämställdhetsperspektiv, dock med betoning på de två förstnämnda. Trots en grundläggande kompetens för samarbetet med andra aktörer är det just samverkan som i minst utsträckning kopplas till jämställdhetsarbetet. Det handlar både om hur ett större fokus på ”den tredje uppgiften” kan innebära samverkan lärosäten emellan som ett sätt att stärka arbetet med jämställdhetsintegrering, och hur samverkan med organisationer och företag, föreningar och individer kan bidra till en jämställd lokal och regional utveckling.

Ett område där Jämställdhetsmyndigheten ser behov av förstärkt, sektorsövergripande och systematisk samverkan är hur en könssegregerad utbildning bidrar till att upprätthålla och reproducera en könssegregerad arbetsmarknad. Ett annat område är arbetet för att motverka sexuella trakasserier, och ytterligare arbete som bidrar till att motverka mäns våld mot kvinnor.

Lärosätenas fortsatta planering av arbetet visar att de gjort en förflyttning från ett relativt ensidigt fokus på representation och antal kvinnor och män vid olika utbildningar eller högre positioner, till de processer som bidrar till att villkora denna könssegregering. Den del i JiHU-uppdraget som anger att lärosäten förväntas beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel tycks ha haft betydelse för en utveckling där tillämpningen av meritokratiska principer stärks. Skrivningen om forskningsmedel finns inte kvar i JiHU-uppdraget sedan 2023 och det finns anledning att följa upp hur det eventuellt påverkar arbetet framöver.

Vidare har uppdragen om jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (JiM) bidragit till lärosätenas systematiska arbete med att integrera jämställdhet i kärnverksamheten. Det gäller främst högskolenäramyndigheter som till exempel Universitetskanslersämbetet (UKÄ). Även här finns anledning att följa upp hur den fortsatta uppdragsstyrningen av högskolenära myndigheter och deras utveckling av arbetet med jämställdhetsintegrering eventuellt påverkar utvecklingen framåt.

Behovet av resultatdialog och stärkta återrapporteringskrav genom hela styrkedjan kvarstår, både från lärosätenas egna ledningsfunktioner och genom Regeringskansliet inom ramen för till exempel myndighetsdialogerna. Lärosätenas fortsatta insatser och hur de leder till ökad jämställdhet behöver därmed löpande följas upp, analyseras och ligga till grund för kommande insatser.

Vi bedömer att Jämställdhetsmyndighetens stödinsatser framöver ska fokusera:

- Stödformer som riktar sig till olika nyckelfunktioner, såväl i linjeorganisation som i kollegiala organ, i syfte att stödja lärosäten att få genomslag för arbetet med jämställdhetsintegrering i hela organisationen.
- Samverkan mellan lärosäten och andra relevanta aktörer som ett sätt att öka förutsättningarna att lösa jämställdhetsproblem som kräver sektorsövergripande samarbete, till exempel könsbundna studieval.
- Utveckling av uppföljning och analys vid respektive lärosäte. Framtagande av indikatorer som visar om förändrade arbetssätt leder till jämställdhet för olika grupper av kvinnor och män.
- Stöd som förbättrar förutsättningarna att på lärosätetsnivå följa upp hur fördelningsutfallet vad gäller interna forskningsmedel ser ut baserat på kön.

INLEDNING

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

Jämställdhetsmyndighetens uppdrag

Jämställdhetsmyndigheten har i regleringsbrevet för 2022 (A2021/02396) i uppdrag att fortsätta stödja de statliga högskolorna och universiteten samt Chalmers tekniska högskola AB och Stiftelsen Högskolan i Jönköping i arbetet med jämställdhetsintegrering 2023–2025. Uppdraget rapporteras till Regeringskansliet årligen fram till 2026. Detta års delredovisning innehåller en analys av lärosätenas inriktningar för arbetet med jämställdhetsintegrering.

Enligt uppdraget ska Jämställdhetsmyndigheten bidra till erfarenhetsutbyte och ömsesidigt lärande inom jämställdhetsintegrering samt sprida kunskap och lärande exempel från lärosätenas arbete. Vi samordnar stödet med erfarenheter från satsningen på jämställdhetsintegrering inom myndigheter, JiM (A2020/02041).

Uppdraget till högskolor och universitet

Uppdraget från 2022 anger att högskolor och universitet ska fortsätta arbeta med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10), till exempel i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Lärosätena ska identifiera jämställdhetsproblem i kärnverksamheten som de kan bidra till att lösa.

I uppdraget ingår att senast den 1 september 2022 redovisa inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering under åren 2023–2025 till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet och Utbildningsdepartementet). Universitet och högskolor ska också redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel. Uppdraget uttrycker också att jämställdhetsintegrering med fördel kan samordnas med andra uppdrag.¹

Tidigare resultat visar på framsteg

Våra tidigare rapporter visar att högskolor och universitet gjort tydliga framsteg sedan 2016. Arbetet har gått från punktinsatser under en avgränsad period, exempelvis tillfälliga utbildningsinsatser eller översyner av organisationens styrdokument, till mer systematiska aktiviteter så som att löpande integrera jämställdhet i introduktionsutbildningar eller utbildningens innehåll och genomförande. Lärosäten redogör för resultat som beskriver förändrade arbetssätt, men anger i mindre utsträckning resultat som visar på ett jämställt utfall utifrån de förändrade arbetssätten. Arbetet behöver

¹ Det första uppdraget om jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU) kom med lärosätenas regleringsbrev för 2016. Uppdragsperioden sträckte sig fram till 2019 och därefter förnyades uppdraget på årsbasis 2020 samt 2021. I regleringsbrevet för 2022 fick universitet och högskolor åter igen ett flerårigt uppdrag.

fortsätta över tid för att nå hållbara resultat och effekter som leder till ökad jämställdhet i verksamheterna, och i samhället. I uppföljningen av lärosätens resultat och effekter använder vi Statskontorets resultatkedja, se figur 1.



Figur 1. Statskontorets resultatkedja.²

Delredovisningens syfte

Syftet med delredovisningen är att

- följa upp lärosätens inriktningsdokument för arbetet med jämställdhetsintegrering 2023–2025,
- analysera förutsättningarna för att genom det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering nå resultat och effekter,
- redogöra för hur Jämställdhetsmyndigheten fortsätter utveckla stödinsatser som svarar mot förutsättningarna.

Metod och disposition

Rapporten bygger på tre delar:

- 1) Genomgång av lärosätens inriktningsdokument för jämställdhetsintegrering 2023–2025.
- 2) Muntliga/skriftliga avstämningar med respektive samordnare för jämställdhetsintegrering vid högskolor och universitet.
- 3) Slutsatser i våra tidigare delredovisningar av JiHU-uppdraget.

Delredovisningen består av fem kapitel. I det inledande kapitlet redogörs för Jämställdhetsmyndighetens och lärosätens uppdrag, liksom rapportens syfte och underlag. I det andra kapitlet presenteras lärosätens förnyade uppdrag samt vår uppföljning av innehållet i de inriktningar för jämställdhetsintegrering 2023–2025 som de tagit fram under 2022. Det tredje kapitlet redovisar hur lärosätena arbetar vidare med att omsätta och följa upp sina inriktningar, och förutsättningarna att genom kommande arbete nå jämställda resultat och effekter. Kapitel fyra beskriver Jämställdhetsmyndighetens prioriterade stödinsatser. Det femte och sista kapitlet sammanfattar våra slutsatser.

² Resultatkedjan delar in resultat i aktiviteter, nya eller ändrade produkter, nya eller ändrade arbetssätt, ändrat utfall och samhällseffekter. Grundtanken för resultatkedjan är att resultat längre till höger bidrar mer till att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen än de till vänster eftersom de generellt sett påverkar myndigheternas målgrupper mer (Statskontoret 2019:14).

FÖRNYAT UPPDRAG OM JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING 2022–2025

I kapitlet presenteras hur universitet och högskolor fortsätter arbetet med jämställdhetsintegrering efter att uppdraget förnyats från och med 2022. Uppdraget anger att varje lärosäte ska ta fram en inriktning för arbetet fram till 2025. I skrivande stund har 31 av de 33 universitet och högskolor som har eller har haft uppdrag om jämställdhetsintegrering tagit fram inriktningar.³ Kapitlet redogör för de prioriteringar som lärosätena identifierar för uppdragsperioden.

Flerårigt uppdrag ökar förutsättningarna att nå resultat

Jämställdhetsmyndigheten har i tidigare rapporter visat att myndigheter med uppdrag om jämställdhetsintegrering uppvisar fler resultat än myndigheter som saknar uppdrag. Långsiktiga uppdrag ökar dessutom förutsättningarna att nå hållbara resultat.⁴ Från och med 2022 har universitet och högskolor åter igen ett flerårigt uppdrag om jämställdhetsintegrering vilket bör stärka möjligheterna att bedriva ett prioriterat och framgångsrikt arbete för en jämställd akademi.

Att ta fram en inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering har för de flesta lärosäten inneburit stärkta incitament för arbetet med jämställdhetsintegrering, även om tidpunkten inte varit den bästa för alla. Det gäller framför allt lärosäten som redan haft handlingsplaner på plats eller nyligen reviderat dem. Att ta fram ytterligare ett dokument för jämställdhetsarbetet upplevs i de fallen ha genererat merarbete. I vissa fall har även tidsramen för framtagandet upplevts som för snäv, framför allt utifrån vilka resurser som funnits för arbetet. Det har bland annat påverkat möjligheterna att förankra innehållet hos centrala nyckelfunktioner i organisationen. Andra uppger att tidsramen har varit precis lagom för att inte tappa fart i arbetet.

Parallella krav på policydokument – hur förhåller de sig till varandra?

Sedan den 1 januari 2022 finns det från EU:s ramprogram för forskning och innovation, Horisont Europa,⁵ krav på en jämställdhetsplan, Gender Equality Plan (GEP) för att beviljas medel. Frågan om på vilket sätt inriktningarna för jämställdhetsintegrering kan motsvara en GEP, eller vice versa, har lyfts av lärosätena. De efterfrågar också stöd i hur samordningen av de olika dokumenten kan hanteras såväl praktiskt som innehållsmässigt. Lärosätena menar att det till viss del lett till ett allt för stort fokus på

³ Sedan 2022 har Chalmers tekniska högskola samt Högskolan i Jönköping ingen skrivning om jämställdhetsintegrering i sina avtal med staten. Dessa två lärosäten har, i skrivande stund, inte lämnat in en inriktning till Regeringskansliet.

⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2022:16

⁵ <https://www.vinnova.se/m/horisont-europa/>

framtagande av olika dokument, i stället för att lägga kraft på omsättningen av redan planerat arbete.

Jämställdhetsmyndighetens stöd i att ta fram inriktningar

Jämställdhetsmyndigheten har prioriterat stödinsatser för samordnare i processen med att ta fram inriktningar. Som en del av det stödet togs en vägledning fram, med centrala utgångspunkter som är viktiga att ta hänsyn till i planeringen av det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering. Samordnare vid respektive lärosäte har också erbjudits ett löpande stöd genom möjligheten att vid behov kontakta sina utsedda kontaktpersoner vid myndigheten. På de nätverksträffar som genomfördes på våren gavs också möjlighet att under pågående arbete diskutera sina inriktningar med andra lärosäten.

Vad bör en inriktning innehålla?

Vårt vägledningsmaterial bygger på Ekonomistyrningsverkets modell för planerings- och uppföljningsprocesser⁶, och beskrivningen av det inledande steget *inriktning och omfattning*. Syftet med inriktnings- och omfattningssteget är att ta fram mål, prioriteringar och omfattning för arbetet. Nästa steg är att omsätta inriktningen i verksamhetsplaneringen. Där konkretiseras mål, delmål och aktiviteter.



Figur 2. Ekonomistyrningsverket, Vägledning – Processen för planering och uppföljning, 2017

Vårt vägledningsmaterial till universitet och högskolor betonar vikten av att inriktningen belyser de problem med ojämställdhet som lärosätet ska bidra till att lösa. Det ska vara tydligt för regeringen vad rektor avser att göra inom ramen för uppdraget och hur lärosätets prioriterade problemområdena kan bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Genom inriktningen har ledningen möjlighet att tydliggöra mål, förväntningar och ansvarsfördelning i organisationen.

Vägledningen lyfter fram följande delar som centrala förutsättningar för arbetet med jämställdhetsintegrering:

Vikten av tydliga problemformuleringar och målgruppsanalys

- Prioriteringarna bör bygga på undersökningar och analyser av vilka övergripande problem med ojämställdhet som finns på lärosätet, i verksamheten och/eller i samhället - och där högskolesektorn har möjlighet att påverka och förändra.
- Inriktningen bör belysa hur problem med ojämställdhet tar sig uttryck inom akademiens kärnverksamheter: forskning, utbildning och samverkan - samt vilka grupper som gynnas och missgynnas av dessa problem. Att inkludera fler maktordningar än kön skapar mer träffsäkra problemformuleringar.

⁶ ESV 2017:60

Samordning av lärosätets arbete för jämställdhet

- Inriktningen kan med fördel tydliggöra hur olika uppdrag/regleringar om jämställdhet relaterar till varandra och hur synergier kan skapas mellan uppdragen (exempelvis: breddad rekrytering, rekryteringsmål för nyrekryterade professorer, lika villkorsarbetet – diskrimineringslagen och aktiva åtgärder, kvalitetssäkring av utbildning och forskning, högskolelagen etcetera.).

Ledningens roll och ansvar, och omsättningen av innehållet i inriktningen

- När inriktningen i nästa steg ska omsättas i verksamhetsplaneringen ska konkreta mål, delmål och aktiviteter utformas.
- Ledningen behöver ta ett aktivt ägarskap för arbetet med jämställdhetsintegrering, samt skapa förutsättningar för planering och uppföljning.
- Lärosäte har både linjestyrning samt kollegial styrning. Vissa har även en mer decentraliserad styrning. Det är därför särskilt angeläget att ledningen tydliggör vilka chefer och andra nyckelfunktioner som ansvarar för arbetet.
- För att få genomslag i arbetet krävs kompetens om jämställdhet på olika nivåer och att samtliga chefer efterfrågar resultat.

Inriktningarnas innehåll och struktur varierar

Samtliga lärosäten har tagit del av vår vägledning och har i olika utsträckning använt innehållet vid framtagandet av sina inriktningar. Det finns lärosäten som strukturerar dokumentet med hjälp av vägledningen, medan andra har gjort en egen struktur. Några lärosäten skriver inriktningen som en GEP enligt principerna i det europeiska ramprogrammet för forskning och innovation, Horisont Europa. Struktur men också innehåll varierar med andra ord, till exempel vad gäller omfattning, detaljnivå och graden av problemanalys av de områden som prioriteras.

Lärosätenas prioriterade områden

Vid en jämförelse med de handlingsplaner som universitet och högskolor fick i uppdrag att ta fram under 2017 har lärosäten under 2022 konkretiserat arbetet med jämställdhetsintegrering genom utvecklade problemformuleringar. Vi ser också en förflyttning av hur lärosätena gått från att gärna formulera ”*brist på kunskap*” som ett jämställdhetsproblem i sig, till att nu snarare beskriva detta som en ren förutsättning för att kunna adressera ojämställdhet.

Prioriterade områden i kärnverksamheterna

Den sammantagna bilden av lärosätenas inriktningar visar att arbetet med jämställdhetsintegrering i stor utsträckning kopplas till kärnverksamheterna *utbildning och forskning*. *Samverkan* med det omgivande samhället fortsätter vara något som sällan lyfts fram som en del av arbetet med jämställdhetsintegrering.

Utbildning	Forskning	Samverkan
<ul style="list-style-type: none">• Könsbundna studieeval• Genomströmning• Utbildningens innehåll och genomförande• Studiemiljöer	<ul style="list-style-type: none">• Fördelning av forskningsmedel• Karriärvägar• Rekrytering• Akademiskt ledarskap• Akademiskt hushållsarbete• Meritering• Arbetsmiljö	<ul style="list-style-type: none">• Samverkan för ökade förutsättningar att arbeta med jämställdhetsintegrering• Samverkan med omgivande samhällsaktörer för att motverka könsbundna studieeval

Figur 3. Exempel på lärosätenas prioriterade problemområden⁷

Prioriterade områden utanför kärnverksamheterna

Det förekommer också problemområden som inte kopplas till någon specifik kärnverksamhet. Framför allt handlar det om generella skrivningar om behovet av att integrera jämställdhet i *styr- och stödprocesser*, vilket är grundläggande för att säkerställa en infrastruktur där jämställdhetsperspektivet systematiskt beaktas. Skillnaden jämfört med handlingsplanerna från 2017 är att det tycks som att fler lärosäten nu har en bättre grundstruktur på plats, vilket lämnar större utrymme för problemformuleringar direkt kopplade till kärnverksamheten. Det medför att inriktningarna nu adresserar problem med ojämställdhet som tydligare kopplas till olika målgrupper som studenter, anställda eller i det omgivande samhället.

Lärosätena skriver även fram problemområden som i första hand berör *lika villkorsarbetet*. Till skillnad från arbetet med jämställdhetsintegrering som är ett särskilt regeringsuppdrag, regleras lika villkorsarbetet av diskrimineringslagen och kravet på aktiva åtgärder. Jämställdhetsintegrering skiljer sig från det jämställdhetsarbete som regleras via lagstiftning genom att omfatta fler områden. Uppföljningen visar att allt fler lärosäten samordnar dessa delar. Förutsatt att samordningen utgår från kunskap om hur logikerna kompletterar varandra kan det bidra till större genomslag för jämställdhetsarbetet. Nedan listas några exempelområden som i första hand berör styr- och stödprocesser och lika villkorsarbete.

⁷ Figuren är en översiktlig indelning med exempel på vilka problemområden som lärosätena kopplar till de olika kärnverksamheterna. Flera områden kopplas dock både till utbildning och forskning så som rekrytering, genomströmning och studie/arbetsmiljö.

Styr- och stödprocesser	Lika villkorsarbete
<ul style="list-style-type: none"> • Könsuppdelad statistik • Integrera jämställdhet i lärosätets styrprocesser och ordinarie verksamhetsplanering/uppföljning • Indikatorer för att följa upp resultaten av arbetet • Kompetensutveckling/försörjning om jämställdhet och jämställdhetsintegrering 	<ul style="list-style-type: none"> • Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling • Löneskillnader • Arbetsmiljö, Hälsa • Transparenta rekryteringsprocesser • Förena arbete/studier med föräldraskap

Figur 4. Exempel på lärosätens prioriterade problemområden.

Exempel på jämställdhetsproblem som lärosäten identifierar

Tydliga problemformuleringar och mål för vilka förändringar som ska uppnås, och för vilka målgrupper, är centrala för att skapa riktning och träffsäkerhet i förändringsarbetet. Utan den ansatsen riskerar arbetet att stanna vid enstaka punktinsatser som inte bidrar till en hållbar förändring med effekter på samhällsnivå. Det innebär att det behöver vara tydligt hur ojämställdhet tar sig uttryck vid respektive lärosäte, och vilka grupper av kvinnor och män som eventuellt gynnas eller missgynnas inom olika områden. Nedan följer några exempel på problemformuleringar som universitet och högskolor lyfter fram genom sina inriktningar.

Problemformuleringar inom utbildning

- Könsbundna studieval vidmakthåller könssegregering i arbetslivet. Det påverkar bland annat kvinnors och mäns förutsättningar att vara ekonomiskt självständiga, framför allt kvinnor eftersom kvinnodominerande branscher tenderar att värderas lägre än där män är i majoritet. Könsbundna studieval påverkar också inom vilka ämnen som kvinnliga och manliga doktorander kommer att forska och producera kunskap.
- Underrepresentation av kvinnor respektive män som undervisar inom olika ämnesområden bidrar till att cementera rådande könsmärkning av olika utbildningar och yrkesområden.
- Könskodade ämnen och discipliner värderas olika vilket bland annat påverkar fördelningen av resurser. STEM*-områdena där män dominerar, tilldelas en större ekonomisk resurstilldelning än vård-, omsorgs- och utbildningsområdena där kvinnor dominerar.
- Utbildningens innehåll och genomförande upprätthåller ojämställdhet. exempelvis vad gäller ojämställt bemötande av studenter (både av lärare och andra studenter), ojämställda studiemiljöer som leder till svårigheter att behålla studenter av underrepresenterat kön samt hur studenter inte får tillräcklig kunskap om jämställdhet i sina utbildningar. Det påverkar möjligheterna att motverka ojämställdhet i sin kommande yrkesutövning.
- Bristande schemaläggning inom forskarutbildning begränsar doktorander att förena föräldraskap med studier och arbete.

*Science, technology, engineering, and mathematics.

Problemformuleringar inom forskning

- Forskningsmedel och andra resurser, såsom tid, fördelas ojämnt mellan kvinnor och män, oftare till kvinnors nackdel. Det får bland annat konsekvenser för kvinnors möjligheter att bedriva forskning.
- Karriärutveckling tar längre tid för kvinnor än för män.
- Fler män än kvinnor har höga positioner inom akademien, trots att fler kvinnor studerar, doktorerar och undervisar vid lärosätena.
- Bedömningsprocesser tyngs av omedveten partiskhet, så kallad bias, som missgynnar kvinnor.
- Icke meriterande och dolda arbetsuppgifter, så kallat akademiskt hushållsarbete, belastar och utförs främst av kvinnor och yngre personer. Det leder bland annat ojämställda villkor för hälsa och möjligheter att meritera sig och utveckla karriärvägar.
- Kön upplevs som en vanligt förekommande diskrimineringsgrund. Ojämställda miljöer har svårt att behålla medarbetare av underrepresenterat kön.
- Förekomsten av sexuella trakasserier drabbar kvinnor i högre utsträckning än män.

Problemformuleringar inom samverkan med det omgivande samhället

- Bristande samverkan med omgivande samhällsaktörer för att motverka könsbundna studieval leder till uteblivna resultat och effekter.
- För lite samverkan med närliggande myndigheter leder till outnyttjade resurser för att stärka arbetet för jämställdhet.

Problemformuleringar inom styr- och stödprocesser

- Avsaknad av könsuppdelad statistik, samt indikatorer för att följa resultaten av arbetet med jämställdhetsintegrering.
- Uppföljningen av hur forskningsmedel fördelas mellan kvinnor och män brister. Det saknas bland annat statistik och indikatorer för att följa en utveckling som bidrar till jämställda karriärvägar och lika möjligheter att meritera sig.
- Jämställdhet integreras inte systematiskt i lärosätets styrprocesser och ordinarie verksamhetsplanering/uppföljning, till exempel på grund av att
 - det saknas ett genomgripande systematiskt arbetssätt för att säkerställa att jämställdhet beaktas i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande. På program- och kursnivå saknas ofta moment om jämställdhet.
 - Utebliven uppföljning av jämställdhet (bemötande, studiemiljö, innehåll) i kursutvärderingar innebär begränsningar i att utveckla kvalitén på utbildningar.
- Bristande kompetensutveckling/försörjning för olika nyckelfunktioner i genomförandet av förändringsarbetet leder till sämre förutsättningar för arbetet. (Kunskap om jämställdhet, jämställdhetsintegrering och intersektionalitet).
- Bristande kompetensutveckling/försörjning inom ökad kännedom och beredskap gällande våld i nära relationer leder till sämre förutsättningar för det förebyggande arbetet.

Inriktningarna lyfter fram kvinnors och mäns villkor i akademien

Exemplen ovan visar att lärosätena lyfter fram hur kärnverksamheterna kan påverka olika jämställdhetsproblem, både inom akademien och i förlängningen också i samhället. Det framkommer bland annat varför könsbundna studieval är ett problem utifrån ett jämställdhetsperspektiv, hur ojämnt fördelad resursfördelning påverkar framför allt kvinnors möjligheter vad gäller karriärvägar i akademien samt hur utbildningens innehåll och genomförande bidrar till villkoren för att delta i utbildning och bedriva forskning, både för kvinnor och män.

Analysen av lärosätenas tidigare handlingsplaner från 2017 visade på ett relativt ensidigt fokus på jämställdhet som en representationsfråga (jämställd fördelning vid utbildningar, olika yrkeskategorier, bedömargrupper etcetera). De nyligen framtagna inriktningarna lyfter desto mer fram kvalitativa aspekter av jämställdhet, det vill säga kvinnors och mäns faktiska villkor inom akademien. Genom att belysa hur resurser fördelas eller hur bias i olika bedömningsprocesser påverkar villkoren att bedriva forskning, har högskolesektorn ringat in centrala delar för att nå resultat i arbetet med jämställdhetsintegrering.

Kopplingen till de jämställdhetspolitiska målen

För att kunna avgöra på vilka sätt som högskolesektorn kan bidra till en jämställd akademi och ett jämställt samhälle krävs att varje lärosäte identifierar hur deras verksamhet påverkar samhällsutvecklingen. Inriktningarna gör tydligt att lärosätena i allt större utsträckning beskriver hur arbetet med jämställdhetsintegrering ska bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Drygt hälften av lärosätena beskriver jämställdhetsproblem på samhällsnivå och hur de relaterar till högskolesektorn.

Makt och inflytande

Det finns en fortsatt stark betoning på representation gällande könsfördelning vid olika utbildningar samt på högre positioner i akademien, och därmed en tydlig koppling till det jämställdhetspolitiska delmålet om makt och inflytande. Numer synliggör dock lärosäten i högre utsträckning betydelsen av studie- och arbetsmiljöer kopplat till frågan om könsbundna studieval och genomströmning. Det handlar inte endast om att könsbalansen i själva ansökningsprocessen ska utjämnas, utan även att få studenter, oavsett kön, att genomföra sina utbildningar och ha likvärdiga möjligheter att prestera väl under studietiden. Även kopplingen mellan könsfördelning på högre positioner och frågor om bias i bedömningsprocesser och meritering har blivit allt tydligare.

Utbildning- och arbetsmarknad, ekonomi och hälsa

Ytterligare en fortsatt stark koppling till samhällsnivå och de jämställdhetspolitiska målen handlar om lärosätenas möjligheter att motverka en könssegregerad utbildning och arbetsmarknad. Samverkan med grund- och gymnasieskolor nämns som en central del i det arbetet. Inriktningarna beskriver också hur högskolesektorn kan bidra till att kvinnor och män får lika förutsättningar för ett hållbart arbetsliv, både vad gäller ekonomi och hälsa.

Det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Ett område som framträder tydligare än vid tidigare uppföljningar är kvinnors och mäns obetalda hem- och omsorgsarbete. I arbetet med fördelningen av forskningsmedel betonas hur ”akademiskt hushållsarbete” och dolda arbetsuppgifter bidrar till att kvinnor och män inte har lika möjligheter gällande karriärvägar inom akademien, och därmed inte lika möjligheter att verka i samhället. Detta genom att kvinnor i högre utsträckning än män står för icke meriterande arbetsuppgifter på arbetsplatsen. Fler lärosäten beskriver att de avser kartlägga hur det ser ut vid det egna lärosätet.

Mäns våld mot kvinnor

Mäns våld mot kvinnor lyfts fram som ett område vilket högskolesektorn på olika sätt kan motverka, bland annat genom att säkerställa att kunskap inom området ska ingå i professionsutbildningar.⁸ Även förekomsten av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling betonas i inriktningarna. Mäns våld mot kvinnor syns dock inte i inriktningarna i samma utsträckning som i de prioriteringar som lärosätena redogjorde för i en enkätundersökning 2021.⁹

⁸ Jämställdhetsmyndigheten (2023:7)

⁹ Jämställdhetsmyndigheten 2022:18

Behovet av att kartlägga lokala jämställdhetsproblem kvarstår

Kopplingen till samhällsnivån och hur högskolesektorn kan påverka utvecklingen för ett jämställt samhälle är relativt genomgående, men vi ser fortsatt behov av lokala problemformuleringar. Det gäller till exempel fördelning av forskningsmedel. Desto tydligare är inriktningarna vad gäller könsfördelningen vid olika utbildningar och högre positioner i organisationen. Här blir det tydligt att det finns lokala variationer beroende på lärosätets inriktning och geografiska läge, vilket också påverkar valet av insatser.

Målsättningar behöver visa vägen till önskat resultat

Inriktningsdokumenten är övergripande till sin karaktär, och ska så vara – om än lokalt förankrade. Det medför att de mål som anges är generella och att lärosätena i nästa steg behöver utveckla och använda sig av resultatindikatorer. Ekonomistyrningsverkets definition av ett mål är något som ”beskriver ett önskat resultat eller tillstånd vid en viss framtida tidpunkt”. Det handlar om att något exempelvis ska öka, minska, förbättras, vara lågt/högt eller bibehållas.¹⁰ Ett mål skiljer sig från en åtgärd på det sätt att åtgärden talar om vad som ska utföras eller åtgärdas, exempelvis: ”Lärosätet ska systematiskt beakta jämställdhet i utbildningens innehåll och genomförande”. Målet skulle då kunna vara: ”Fler studenter ska efter avslutad utbildning ha relevanta kunskaper om jämställdhet” eller ”Andelen av kvinnors/mäns genomströmning ska öka vid utbildning XX”. Ett första steg för att skapa resultatindikatorer är därför att skilja målsättningarna från åtgärder eller rena beskrivningar.

Lärosätena identifierar både mål för vad som behöver öka, minska eller förbättras - samt mål som snarare angränsar till åtgärder. För att kunna avgöra om arbetet leder till jämställdhet behöver målsättningarna löpande utvecklas och konkretiseras, bland annat genom att tydligare peka ut de målgrupper vars villkor ska förändras genom arbetet. Det är detta som den lokala analysen kan hjälpa till med. Först då kan lärosätena säga något om resultat som leder till effekter för olika målgrupper, och på sikt även i samhället.

¹⁰ ESV 2012:41

Exempel på mål för arbetet med jämställdhetsintegrering

Lärosätena anger mål, delmål och resultat- och effektmål för vad arbetet med jämställdhetsintegrering förväntas leda till. Exempelen i figuren innehåller en sammanställning med utgångspunkt i dessa olika begreppsanvändningar för mål och resultat.

Utbildning	Forskning	Samverkan
<ul style="list-style-type: none">• Fler män väljer att genomgå utbildning i kvinnodominerade yrkesutbildningar.• Bibehålla andelen män bland programnybörjare inom utbildningar där män är under-representerade• Utbildningen beaktar, kommunicerar och förankrar ett jämställdhetsperspektiv i dess innehåll, utformning och genomförande inklusive genomströmning.• Skillnaden i prestationsgrad minskar mellan kvinnor och män• Öka andelen huvudhandledare som är kvinnor inom utbildning på forskarnivå.• Andelen doktorander som fullföljer sin doktorandutbildning ökar.	<ul style="list-style-type: none">• En mer jämställd fördelning av arbetsuppgifter, både formella och informella, i organisationen.• Identifiera och undanröja strukturella hinder för forskningsmeritering som kan påverka karriärutveckling inklusive möjligheten till befordran.• Identifiera vilka uppgifter på lärosätet som är icke meriterande och hur de fördelas könsmissigt samt analysera effekterna av denna fördelning ur ett jämställdhetsperspektiv.• Öka kunskapen och kompetensen om hur omedveten partiskhet kan förebyggas och motverkas i rekryterings- och bedömningsprocesser.	<ul style="list-style-type: none">• Integrera jämställdhetsperspektiv i samverkan och samarbete med andra aktörer och prioriterade partners.• Genom att identifiera eventuella hinder för män och kvinnor att samverka med det omgivande samhället inom utbildnings- och forskningsområdet vill vi skapa jämställda förutsättningar för medarbetare och studenter att utvecklas och nå sina mål.• Erfarenheter och lärdomar från den egna verksamheten samt hos andra lärosäten ska beaktas i arbetet med jämställdhetsintegrering.

Styr- och stödprocesser

- I beslutsfattande inom myndigheten framgår hur jämställdhet har beaktats i beredningsprocess inför och i beslut.
- Ledarskapet i organisationen har god kännedom om utmaningar i den egna verksamheten samt hur dessa ska hanteras.

Lika villkorsarbete

- Minskad sjukfrånvaro och minskad stress bland anställda, med särskilt fokus på grupper med hög sjukfrånvaro, t.ex. kvinnor som är doktorander.
- Andelen kvinnliga professorer fortsätter öka.
- Kvinnor och män har samma möjligheter till akademisk karriär.
- Ingen förekomst av sexuella trakasserier vid högskolan.
- Öka kunskapen och kompetensen om hur sexuella trakasserier och trakasserier kan förebyggas och motverkas.
- Ha vidtagit åtgärder för att stärka doktoranders möjligheter att förena forskarstudier med föräldraskap.
- Personalsammansättning och utfall i forskares karriärvägar kännetecknas av en större könsbalans än i nuläget
- Minskade könsobalanser i de yrkesgrupper och på de avdelningar där det råder störst skillnad, särskilt rekryterade professorer och T/A-personal.
- Genom systematiskt lika villkorsarbete ska lärosätets strukturer och kulturer bidra till ökad jämställdhet och minimera risker för diskriminering.
- Universitetet ska vara en attraktiv arbetsgivare och attrahera kompetens inom alla befattningar oberoende av kön.

Sammantaget fokuserar målsättningarna på jämställd representation, kvinnors och mäns förutsättningar att genomföra sina utbildningar och att erhålla relevant kunskap om jämställdhet. Karriärutveckling skrivs på olika sätt fram, med betoning på rekryterings- och bedömningsprocesser samt meritering. Akademiskt hushållsarbete förekommer i såväl problemformuleringar som målsättningar. Inom området mäns våld mot kvinnor är det i första hand arbetet för att förebygga sexuella trakasserier som prioriteras, men även att integrera kunskap om mäns våld mot kvinnor generellt i olika yrkesutbildningar.

Exempel på hur lärosätena kan utveckla målsättningar för ett mer träffsäkert utvecklingsarbete

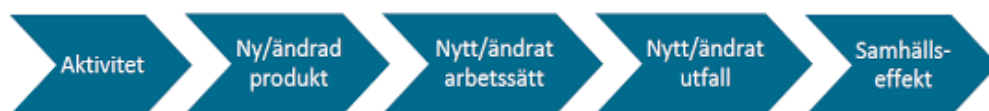
Ett mål om att *"jämställdhet ska beaktas vid fördelning av medel"* kan omformuleras för att bidra med tydligare riktning i arbetet: *"Genom att beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel ska andelen kvinnor/män som tar del av basanslaget öka"*. En sådan målsättning behöver dock bygga på en kartläggning av hur fördelningen av olika medel vid lärosätet ser ut, och om det finns ett jämställdhetsproblem utifrån den kartläggningen.

Målet kan sedan brytas ner till delmål eller resultatindikatorer som konkretiserar hur olika delar av organisationen planerar och följer upp verksamheten utifrån det övergripande målet.

Exemplen på målsättningarna visar att lärosätena lyfter fram önskvärda tillstånd inom en viss framtid, som är fullt möjliga att utveckla till konkreta resultatindikatorer som kan säga något om utvecklingen för en jämställd akademi. Men det kvarstår för många att renodla bland mål och faktiska åtgärder. Det är ett sätt att skapa ytterligare förutsättningar att nå resultat framöver.

Nya sätt att följa upp resultat och effekter

Det finns fortsatta behov av att tydliggöra hur lärosätena ska följa upp att en ökad integrering av jämställdhetsperspektiv leder till jämställdhet. Dock beskrivs i flera inriktningar hur lärosätena avser att följa upp arbetet med hjälp av Statskontorets resultatkedja. Det tyder på ökad medvetenhet om att de förändrade arbetssätten behöver följas upp för att kunna avgöra om de leder till jämställdhet för olika grupper av kvinnor och män. Det indikerar att det idag finns förbättrade förutsättningar att följa upp hur olika typer av resultat sammantaget kan leda till resultat och jämställda effekter.



Figur 5. Statskontorets resultatkedja

FÖRUTSÄTTNINGARNA ATT NÅ RESULTAT

Sedan 2016 har högskolesektorn utvecklat sitt arbete med jämställdhetsintegrering i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen. Det har medfört ökade förutsättningar att nå resultat som främjar en jämställd samhällsutveckling. Kapitlet redogör för hur innehållet i lärosätenas inriktningar kan antas bidra ytterligare vad gäller att nå jämställda resultat och effekter.

Uppdraget hjälper till att prioritera arbetet med jämställdhetsintegrering

Att inriktningarna skulle återrapporteras till Regeringskansliet 2022 har haft betydelse för planeringen av det fortsatta arbetet. En tydlig efterfrågan på hur lärosätena ska bidra till ett jämställt samhälle signalerar förväntningar om att arbetet med jämställdhetsintegrering ska prioriteras. Jämställdhetsmyndighetens stöd har dessutom bidragit i arbetet med att planera fortsatt arbete. Bland annat genom att vägledningsmaterialet betonat vikten av att rektor och högsta ledning, genom inriktningen, bör tydliggöra hur lärosätet avser bidra till ökad jämställdhet. Detta sammantaget, menar lärosäten, har förbättrat förutsättningarna för samordnarfunktionen, för den lokala styrningen och ansvarsfördelningen samt för att arbetet ska få genomslag i organisationen och i samhället över tid.

Skrivningen om fördelning av forskningsmedel har bidragit till att synliggöra kvinnors och mäns karriärvägar

Sedan 2018 finns en skrivning i lärosätenas uppdrag om jämställdhetsintegrering som anger att ”*jämställdhet ska beaktas vid fördelning av forskningsmedel*”. Efter att skrivningen tillkommit har allt fler lärosäten börjat se över hur de säkerställer att olika grupper av kvinnor och män har likvärdiga forskningsvillkor, vilket är en central del i att säkerställa lika möjligheter för kvinnors och mäns karriärvägar inom akademien.

Det saknas dock i stor utsträckning uppgifter om hur fördelningen av forskningsmedel de facto ser ut vid respektive universitet och högskola.¹¹ Lärosätena uppger att uppföljningen brister, vilket bland annat har att göra med att det saknas statistik och indikatorer för att följa en sådan utveckling. Att urskilja interna basanslag från externa forskningsmedel och hur de fördelas mellan kvinnor och män är en utmaning. Vad som blir tydligt i uppföljningen av lärosätenas inriktningar är att skrivningen om forskningsmedel i första hand tolkas som ett sätt att säkerställa likvärdiga forskningsvillkor för kvinnor och män utifrån sådant som tilldelad forskningstid, fördelning av meriterande arbetsuppgifter och bias i rekryterings- och bedömningsprocesser.

Skrivningen om forskningsmedel finns från och med 2023 inte kvar i lärosätenas uppdrag och kan framåt ha eventuell påverka fortsatt utveckling.

¹¹ Statskontoret 2014:27

Så planerar lärosätena omsättningen av innehållet i inriktningarna

Som tidigare nämnts pekar inriktningarna ut övergripande områden och mål för arbetet med jämställdhetsintegrering. Det medför att vi har begränsad insyn i hur målen i nästa steg kommer operationaliseras vid akademier, institutioner och fakulteter.

I nuläget varierar det i vilken utsträckning som lärosätena påbörjat arbetet med att implementera innehållet i sina inriktningar. För många löper arbetet på enligt tidigare plan och dokumentet är i första hand ett sätt att ytterligare spetsa arbetet med jämställdhetsintegrering. I andra fall har lärosäten tagit fram inriktningen, men inte beslutat hur det fortsatta arbetet ska se ut. Oavsett finns behov av att bryta ner inriktningarna ytterligare på verksamhetsnivå.

Att inriktningarna är så pass övergripande samt att förankringsprocessen i vissa fall blivit lidande i framtagnandet, gör att det finns behov av interna kommunikativa insatser för att sprida innehållet till olika delar av lärosätena. Det finns också behov av såväl interna som externa nätverk och samverkan för att stärka arbetet med jämställdhetsintegrering.

Utmaningar i det fortsatta arbetet

Samordnare vid lärosätena lyfter fram att en tydligare ansvarsfördelning är avgörande i det kommande arbetet. Inte minst för möjligheterna att få arbetet att genomsyra såväl linjestyrning som kollegiala organ. Lärosätena har genom inriktningarna kunnat tydliggöra olika nyckelfunktioner i genomförandet av utvecklingsarbetet, till exempel studierektorer, forskarhandledare/projektledare och kursledare. Det krävs dock att högsta ledning löpande skapar förutsättningar för de olika funktionerna att kunna ta ansvar för arbetet i praktiken.

Generellt behövs stöd i att ta fram indikatorer som hjälper till att utveckla uppföljningen av resultat. Att säkerställa rätt kompetens för att kunna bedriva arbetet med jämställdhetsintegrering är också en fortsatt utmaning. Personalförändringar och nya universitets- och högskoleledningar aktualiserar behoven av systematiserade rutiner för att säkerställa att kunskapen inte blir personbunden.

Vad säger inriktningarna om förutsättningarna att nå resultat?

Inriktningarna visar vilka resultat som universitet och högskolor förväntar sig att uppnå fram till 2025 – och på längre sikt. Det är svårt att endast genom innehållet i inriktningarna avgöra förutsättningarna att nå resultat framöver, men mot bakgrund av lärosätenas tidigare uppnådda resultat samt de möjligheter och utmaningar som samordnarna lyfter fram, kan vi göra antaganden om hur förutsättningarna framåt ser ut.

Lärosätena har genom inriktningarna på flera sätt tydliggjort höga ambitioner med fortsatt jämställdhetsintegreringsarbete. Våra tidigare uppföljningar visar att lärosätenas resultat har utvecklats sedan uppdraget kom 2016. Utvecklingsarbetet avstannade delvis under pandemin men har sedan dess återhämtat sig. Sammantaget tyder det på att det finns fortsatta potential för lärosätena att nå vidare resultat förutsatt att inriktningarna omsätts i ordinarie verksamhet, att lärosätena fortsätter utveckla tydliga mål och önskade resultat och att arbetet resursätts i förhållande till dessa.

Yttre faktorer som spelar roll i arbetet med jämställdhetsintegrering

Uppdraget om jämställdhetsintegrering och att ta fram inriktningar för kommande arbete har betydelse för lärosätenas förutsättningar att prioritera och utveckla arbetet för jämställdhet. Det finns givetvis annat än uppdraget om jämställdhetsintegrering som påverkar förutsättningarna, inte minst effekterna under och efter pandemin, men även andra myndigheters uppdrag om jämställdhetsintegrering samt pågående initiativ som berör högskolesektorn.

Universitetskanslersämbetets (UKÄ) tematiska uppföljningar och granskningar av kvalitetssäkringssystem

Som en del av UKÄ:s arbete med jämställdhetsintegrering beaktas ett jämställdhetsperspektiv i kvalitetsgranskningar, lärosätessgranskningar, utbildningsutvärderingar och examenstillståndsprovningar vad gäller utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande. Det har gett avtryck i flera lärosätens verksamhet på så vis att de som inte fått godkänt i de delar som berör jämställdhet har fått hjälp att synliggöra behov av att utveckla kvalitén på sin verksamhet utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Utifrån UKÄ:s erfarenheter av genomförda granskningar, och för att på bästa sätt fånga frågan, kommer jämställdhet inte utgöra ett särskilt bedömningskriterium i samtliga granskningar framöver. I stället planerar UKÄ att följa upp och granska jämställdhet i en tematisk utvärdering, som på så sätt kan ge granskningen ett större djup. UKÄ avser också att göra samordnade granskningar av specifika områden. Dessa granskningar omfattar såväl juridisk tillsyn, effektivitetsgranskning som kvalitetsutvärdering.¹² När en sådan granskning initieras ska projektet ta ställning till om och i så fall hur jämställdhet ska ingå i granskningen. Vilken fortsatt effekt som UKÄ:s arbetsätt har på högskolesektorns systematiska arbete för att integrera jämställdhet i högre utbildning bör följas upp framöver.

Samverkansprogram om sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet

Forsknings- och samverkansprogrammet om sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet i akademien har fokus på hur svensk högskolesektor gemensamt kan förbättra arbets- och studiemiljön vid lärosäten. En bärande idé bakom programmet är att olika aktörer tillsammans kan generera mer och bättre kunskaper både genom kunskapsutbyte och gemensamma praktiker.¹³ Programmet, som avslutades 31 december 2022, har engagerat flertalet lärosäten och varit en bidragande faktor i att synliggöra hur samverkan kan bidra till att motverka genusbaserad utsatthet vid universitet och högskolor och även andra delar av samhället. Utifrån resultaten i forskningsstudien är målet att lärosäten, både enskilt och gemensamt, ska kunna initiera olika forsknings- och förändringsprojekt. Flera lärosäten anger i sina inriktningar att de planerar ta resultatet vidare, vilket är intressant att följa upp framöver.

¹² Avstämning med Universitetskanslersämbetet.

¹³ <https://ki.se/om-ki/om-forskningsprogrammet>

SÅ KAN JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETEN STÖDJA UNIVERSITET OCH HÖGSKOLOR FRAMÖVER

Mot bakgrund av innehållet i lärosätenas inriktningar och hittills uppnådda resultat redogör kapitlet för hur Jämställdhetsmyndigheten utvecklar och genomför stödet till universitet och högskolor.

Jämställdhetsmyndighetens målsättningar för stödet till lärosäten

Jämställdhetsmyndigheten utvecklar och genomför stöd till universitet och högskolor som är sektorsanpassat, relevant och användbart. Stödet ska bidra till ökat genomslag i arbetet med att motverka jämställdhetsproblem på lärosätetsnivå, och på sikt även i samhället. Mer specifikt ska stödet leda till att lärosäten

- planerar och analyserar arbetet med jämställdhetsintegrering utifrån från konkreta (lokala) jämställdhetsproblem med tydlig koppling till de jämställdhetspolitiska målen,
- balanserar åtgärder som fokuserar kvantitativ respektive kvalitativ jämställdhet, det vill säga med fokus på både representation och faktiska villkor,
- systematiskt följer upp och analyserar om resultaten leder till ökad jämställdhet på lärosätet,
- samverkar med relevanta aktörer för att stärka genomslaget av arbetet, samt bidrar till att lösa gemensamma jämställdhetsproblem.¹⁴

Ny stödform för jämställdhetsintegrering av högskolor och universitet

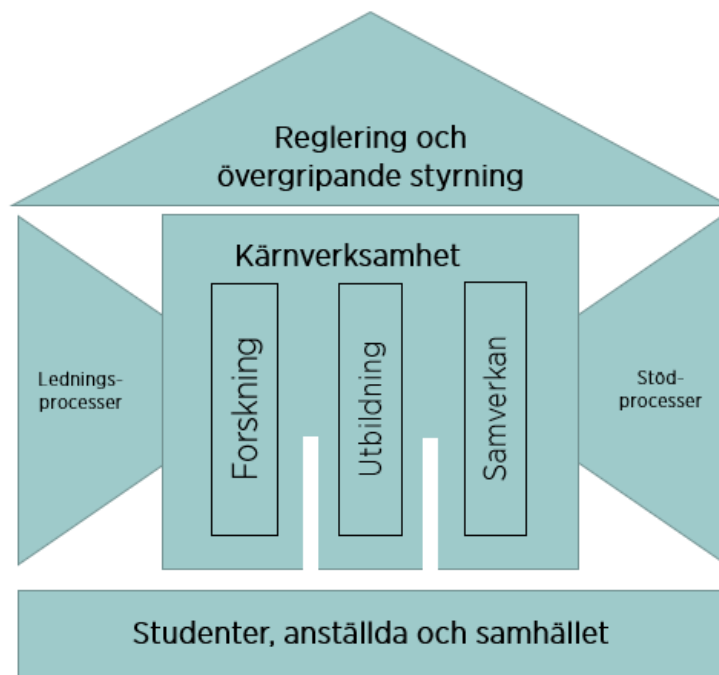
Utgångspunkten för arbetet med jämställdhetsintegrering är att ett jämställdhetsperspektiv ska in som en del i ordinarie processer. Det är ett sätt att säkerställa att jämställdhetsarbete inte bedrivs som avgränsade projekt, vilka sällan leder till bestående resultat och effekter.¹⁵ Strategin säkerställer en grundnivå och strukturella förutsättningar i arbetet för jämställdhet.¹⁶ Husmodellen för jämställdhetsintegrering¹⁷ används för att illustrera hur arbetet inkluderar organisationens kärnverksamheter och ordinarie styr, stöd- och ledningsprocesser.

¹⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2022:18

¹⁵ Jämställdhetsmyndigheten 2022: Planera, organisera och följ upp - Vägledning för jämställdhetsintegrering i myndigheter

¹⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2021:14

¹⁷ SKR: <https://skr.se/download/18.4829a209177db4e31aa55e39/1615974648524/Husmodellen-jamst%C3%A4lldhetsintegrering.pdf>



Figur 6. Husmodell för jämställdhetsintegrering¹⁸

För att jämställdhetsintegrering ska vara ett effektivt medel för att uppnå jämställdhet behöver arbetet utgå från den ojämställdhet som identifieras i vid varje lärosäte, samt ha tydliga mål för vilka villkor som ska förändras – samt för vilka målgrupper. Det är först då som det går att integrera ett jämställdhetsperspektiv i husmodellens olika delar, och hitta rätt organisatorisk instans samt rätt typ av åtgärder.¹⁹

Som ett sätt att stärka lärosätens förutsättningar att planera och organisera ett förändringsarbete som leder till resultat och jämställda effekter har Jämställdhetsmyndigheten under 2022 utvecklat den stödform som tidigare tagits fram för JiM-myndigheter (JiM+).²⁰ Stödformen, som anpassats för högskolesektorn, innebär att lärosäten får möjlighet att delta vid processledda tillfällen som riktar sig till olika nyckelfunktioner, såväl i linjeorganisation som i kollegiala organ. Tillfällena kopplar ihop forskning med praktik, med fokus på hur akademien kan få större genomslag i arbetet för jämställdhet.

¹⁸ Nationella sekretariatet för genusforskning 2016:1. Ursprunglig modell utvecklad av SKR.

¹⁹ Ibid

²⁰ JiM+ är ett konkret stöd för arbete med jämställdhetsintegrering och jämställdhetsbudgetering. Det sker genom erfarenhetsutbyte och ömsesidigt lärande. Genom att olika strategiska funktioner deltar, stärks förankring och spridning inom organisationerna. Samtidigt bidrar JiM+ till metodutveckling och att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i staten. Målet är att genom ett strukturerat erfarenhetsutbyte och tätare samarbete mellan myndigheter med liknande kärnverksamhet utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (Jämställdhetsmyndigheten 2023:6)

Behov av ökad samverkan för att lösa samhällsproblem

Högskolesektorn kan påverka mycket, men inte allt. För att komma till rätta med jämställdhetsproblem i samhället där enskilda aktörer har begränsad påverkan krävs sektorsövergripande samverkan, till exempel vad gäller könssegregerad utbildning och arbetsmarknad. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att det finns behov av att utveckla stödformer som i högre utsträckning bidrar till stärkta strukturer för samverkan mellan lärosäten och andra relevanta aktörer. I skrivande stund har ett sådant utvecklingsarbete påbörjats.



Figur 7. Exempel på behov av samverkansstruktur i syfte att lösa gemensamma samhällsproblem.

Ytterligare prioriteringar inom Jämställdhetsmyndighetens stödfunktioner framöver

Generellt ser vi behov av att särskilt inkludera följande delar i myndighetens stöd till lärosäten:

- Jämställdhetsmyndigheten kommer framåt att prioritera insatser som syftar till att stödja lärosäten i de utmaningar som framkommit i fråga om att följa upp och analysera hur forskningsmedel fördelas utifrån kön. Detta då allt fler lärosäten avser att analysera just detta.
- Mot bakgrund av att lärosäten beskriver det som en utmaning att följa upp och redovisa resultat av arbetet för en jämställd akademi kommer Jämställdhetsmyndigheten att ge stöd i framtagande av resultatindikatorer.

SLUTSATSER

Högskolesektorn visar genom sina inriktningar en betydande utveckling i planering, implementering och uppföljning av arbetet med jämställdhetsintegrering. Dessutom fokuserar arbetet alltmer på organisationskulturer och strukturella hinder för kvinnors och mäns villkor inom akademien. Det ger förutsättningar att nå resultat och effekter såväl på lärosätes- som samhällsnivå. Arbetet kopplas till samtliga jämställdhetspolitiska delmål med betoning på makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet och jämställd utbildning. Delmålet om obetalt hem- och omsorgsarbete har fått ökat utrymme genom att det så kallade akademiska hushållsarbetet i allt högre utsträckning lyfts fram som en del av arbetet med jämställdhetsintegrering.

Arbetet för jämställdhet är ett långsiktigt och dynamiskt förändringsarbete. En viktig slutsats av uppföljningen av lärosätenas inriktningar är betydelsen av uppdrag som spänner över flera år. Det bidrar till stärkta möjligheter att planera och följa upp utvecklingen framåt. Långsiktigheten har också betydelse för möjligheterna att arbetet förmås genomsyra hela organisationen, på alla nivåer. I våra summerande slutsatser betonar vi framför allt följande:

Stärkta åiterrapporteringskrav kan hjälpa lärosäten att prioritera jämställdhet

Hur lärosätena nu väljer att gå vidare med sina inriktningar och implementera innehållet är avgörande för att arbetet ska nå resultat och få fortsatta effekter. Vi bedömer att det finns behov av resultatdialog och systematisk efterfrågan på resultat genom hela styrkedjan., både från lärosätenas egna ledningsfunktioner och genom Regeringskansliet inom ramen för till exempel myndighetsdialogerna. Lärosätenas fortsatta insatser och hur de leder till ökad jämställdhet behöver löpande följas upp, analyseras och ligga till grund för det löpande arbetet. Här spelar lärosätenas egna uppföljningar stor roll, liksom de uppföljningar och analyser av årsredovisningar som görs vid Utbildningsdepartementet och respektive myndighetshandläggare. Jämställdhets-myndighetens uppföljning av utvecklingen av arbetet med jämställdhetsintegrering inom högskolesektorn bidrar här till helheten. Vidare kan stärkta åiterrapporteringskrav från Regeringskansliet bidra till att universitetsledningars resursättning av arbetet fortsatt svarar mot de ambitioner som görs tydliga i inriktningarna, samt bidra till signaler till lärosäten att regeringen prioriterar jämställdhet.²¹

Ambitionerna kräver resursallokering av universitetsledningar för att nå resultat

I vilken utsträckning som högsta ledning prioriterar arbetet med jämställdhetsintegrering varierar stort. Det påverkar bland annat vilka resurser som tilldelas uppdraget i form av tid, ekonomiska medel och kompetensutveckling. Det har även betydelse för i vilken

²¹ Statskontoret 2022

utsträckning som lärosäten kan engagera olika nyckelfunktioner i förändringsarbetet, både inom linjestyrning och de kollegiala strukturerna. Även här syftar Jämställdhetsmyndighetens utveckling av nya stödformer till att svara mot en betydande utmaning i utvecklingen av lärosätens arbete med jämställdhetsintegrering, genom att i högre utsträckning involvera dessa olika nyckelfunktioner.

Samverkan stärker möjligheterna att nå resultat, men är ett eftersatt område

Samverkan är ett eftersatt område i lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering, även om det i grunden finns en uppbyggd kompetens för arbetet med andra aktörer. Könnssegregerad utbildning och hur det bidrar till en könsssegregerad arbetsmarknad är ett exempel på ett område där det finns behov av förstärkt, sektorsövergripande och systematisk samverkan som motverkar de faktorer som skapar, upprätthåller och driver denna könsssegregering.²² Vår bedömning är att det finns goda förutsättningar och behov av att utveckla samverkan som knyter ihop utbildningssektorn och aktörer på arbetsmarknaden. En sådan samverkan skulle gynnas av ett särskilt uppdrag.²³

Arbetet för att omhänderta och motverka sexuella trakasserier, och annat arbete för att motverka mäns våld mot kvinnor, är ytterligare ett område där det finns behov av samordning och samverkan. Det behövs gemensamma plattformar, arenor och nätverk som stärker ett gemensamt lärande om sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet inom akademien på individ-, organisations- och sektorövergripande nivå. Det kan bidra till bättre förutsättningar att utveckla gemensamma praktiker för det preventiva arbetet,²⁴ såväl inom akademien som i andra sektorer.

Betydande effekt av JiHU-uppdragets fokus på jämställd fördelning av forskningsmedel – fortsatt behov av stöd och utveckling

Allt fler lärosäten lyfter fram strukturella och organisatoriska faktorer som påverkar kvinnors och män möjligheter att bedriva forskning och göra akademisk karriär. Det handlar bland annat om att se över och säkerställa en jämställd fördelning av meriterande och icke-meriterande arbetsuppgifter samt hur mycket forskningstid anställda tilldelas vid tjänsteplanering. Även risken för bias i olika rekryterings- och bedömningsprocesser beskrivs som en del i arbetet. Ingången i arbetet kan sammanfattas som möjligheten att för såväl kvinnor som män vara en del av den kollegiala gemenskapen – och att stärka tillämpningen av meritokratiska principer.²⁵

Den del av JiHU-uppdraget som fokuserat på jämställd fördelning av forskningsmedel tycks ha haft betydelse för en sådan utveckling, men från och med 2023 finns skrivningen inte längre kvar i uppdraget. Om det har någon effekt för fortsatt utveckling

²² Jämställdhetsmyndigheten 2022:4, 2023:11

²³ Samma slutsats dras i kommande rapport (28 april 2023): Jämställdhetsmyndigheten 2023:11 *Så skall fler välja jobb i välfärden - Förslag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval*

²⁴ Karolinska institutet, Kungliga tekniska högskolan, Malmö universitet, Nationella sekretariatet för genusforskning (2022)

²⁵ B. Jordansson och H. Peterson, 2022

bör följas upp. Samtidigt finns liknande krav på EU-nivå om att på olika sätt integrera ett jämställdhetsperspektiv i utbildning och forskning,²⁶ vilket kan antas bidra till att lärosäten även fortsatt prioriterar att säkerställa likvärdiga forskningsvillkor oavsett kön. Jämställdhetsmyndigheten kommer framåt att prioritera insatser som syftar till att stödja lärosäten i de utmaningar som framkommit i fråga om att följa upp och analysera hur forskningsmedel fördelas utifrån kön. Detta då allt fler lärosäten avser att analysera just detta. Statskontoret menar att en analys av fördelningsutfallet utifrån kön borde vara av stort intresse för universitet och högskolor. Utan en sådan analys är det svårt att säga om lärosätens kriterier för anslagsfördelningen innebär att kvinnor och män inte särbehandlas på grund av kön.²⁷

JiM-uppdrag har betydelse för lärosätens utveckling av kärnverksamheten

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) är ett exempel på en JiM-myndighet vars arbete med jämställdhetsintegrering²⁸ haft effekt på lärosätens kvalitetsarbete och systematiken i beaktandet av jämställdhet i utbildning och forskning. Det är angeläget att följa vilken effekt som UKÄ:s fortsatta arbete har när det gäller detta.

Under 2023 ser styrningen för JiM-myndigheter generellt något annorlunda ut. Bland annat genom att skrivningar om JiM-uppdraget och återrapportering av uppdraget tagits bort från myndigheters regleringsbrev.²⁹ Hur det eventuellt påverkar högskolenära myndigheters utveckling av arbetet med jämställdhetsintegrering och vilken effekt det i sin tur kan ha för lärosätens motsvarande uppdrag är angeläget att följa upp framöver. Inte minst utifrån hur våra tidigare uppföljningar visat på vikten av uppdragsstyrning som en förutsättning för att nå och redovisa resultat.³⁰

Stödet utvecklas för att svara mot utmaningarna i det fortsatta arbetet

Det finns fortsatt behov av stöd och samordning av universitets och högskolors arbete med insatser kring jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsmyndigheten utvecklar löpande stödet till lärosäten med JiHU-uppdrag, och ser behov av att stärka sektorsövergripande samverkan som en del av arbetet med jämställdhetsintegrering.

²⁶ Tidigare nämnt i denna rapport: EU:s ramprogram för forskning och innovation, Horisont Europa, kräver att det finns en jämställdhetsplan, Gender Equality Plan (GEP), hos de organisationer som beviljas medel inom ramprogrammet.

²⁷ Statskontoret 2014:27

²⁸ U2015/1879/UH. UKÄ integrerar jämställdhet i kvalitetsgranskningar, lärosätessgranskningar, utbildningsutvärderingar och examenstillståndsprövningar vad gäller utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande.

²⁹ Jämställdhetsmyndigheten 2023:8

³⁰ Jämställdhetsmyndigheten 2020:4

Sammanfattningsvis

- Sedan JiHU-uppdraget initierades 2016 ser vi en betydande utveckling av hur lärosäten planerar och organiserar arbetet för en jämställd akademi och ett jämställt samhälle.
- Lärosätens inriktningar för utvecklingen av arbetet med jämställdhetsintegrering mellan 2022–2025 visar på höga ambitioner vad gäller resultat som leder till en jämställd akademi och ett jämställt samhälle.
- Stärkta återrapporteringskrav kan bidra till att universitetsledningars resurssättning av arbetet fortsatt svarar mot de ambitioner som görs tydliga i inriktningarna.
- Det finns behov av stärkt myndighetsgemensam samverkan kring samhällsproblem där lärosäten/högskolesektorn som enskild aktör har begränsad möjlighet att påverka. Om det framöver kräver en riktad uppdragsstyrning till respektive lärosäte är svårt att svara på i nuläget, men kommer följas upp och fortsatt redovisas i Jämställdhetsmyndighetens uppföljningar.
- Skrivningen om en jämställd fördelning av forskningsmedel har haft betydelse för lärosätens arbete för att säkerställa likvärdiga forskningsvillkor och akademiska karriärvägar för kvinnor och män, samt att säkerställa tillämpningen av meritokratiska principer. Att skrivningen från och med 2023 inte finns kvar och vilka eventuella effekter det har för fortsatt utveckling behöver följas upp.
- Högskolenära myndigheters JiM-uppdrag har effekt på lärosätens arbete med jämställdhetsintegrering. Det är angeläget att se hur JiM- och JiHU-uppdragen har betydelse för varandra, och hur de fortsatt bör utformas för att uppnå jämställdhet.
- Lärosäten har fortsatt behov av stöd och samordning i arbetet för en jämställd akademi. Jämställdhetsmyndigheten utvecklar och genomför stödinsatser som framöver fokuserar ökat genomslag i lärosätenas organisationer, samt insatser som syftar till stärkta strukturer för samverkan, till exempel inom könssegregerad utbildning och arbetsmarknad.

REFERENSER

- Jämställdhetsmyndigheten (2020:4) *Styrning ger resultat*
- Jämställdhetsmyndigheten (2021:14) *Håll i, håll ut, växla upp!*
- Jämställdhetsmyndigheten (2022:4) *Val efter eget kön*
- Jämställdhetsmyndigheten (2022:16) *Bättre styrning för bättre resultat*
- Jämställdhetsmyndigheten (2022:18) *Hållbara resultat för en jämställd akademi*
- Jämställdhetsmyndigheten (2023:6) *JIM+ 2022–2023*
Redovisning av uppdrag att fortsatt utveckla och genomföra erfarenhetsutbyte om jämställdhetsintegrering
- Jämställdhetsmyndigheten (2023:7) *Uppdrag om utbildningsinsatser och kunskapsstöd i frågor om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Delrapport 2*
- Jämställdhetsmyndigheten (2023:8) *Jämställdhetsintegrering i myndigheter*
- Jämställdhetsmyndigheten (2023:11) *”Så skall fler välja jobb i välfärden – förslag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval”*
- Jordansson, B. och Peterson, H. (2022) *Jämställdhet i akademien: hinder och möjligheter när politik ska bli praktik. Studentlitteratur.*
- Ekonomistyrningsverket (2012:41) *Rapport Resultatindikatorer*
- Ekonomistyrningsverket (2017:60) *Vägledning: Processen för planering och uppföljning - En förutsättning för en effektiv verksamhet*
- Statskontoret (2014:19) *Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter. Slutrapport.*
- Statskontoret (2014:27) *Forskningsanslagen ur ett jämställdhetsperspektiv*
- Statskontoret (2022) *Regeringens styrning i tvärsektoriella frågor*
- Nationella sekretariatet för genusforskning (Jämställd akademi 2016:1) *Vägledning för jämställdhetsintegrering av högskolor och universitet*
- Samverkansprogrammet om sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet.
- Hämtad 2023-03-10, <https://ki.se/om-ki/om-forskningsprogrammet>
- Karolinska institutet, Kungliga tekniska högskolan, Malmö universitet, Nationella sekretariatet för genusforskning (2022) *Enkätstudie om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor*
- SKR, Husmodell för jämställdhetsintegrering. Hämtad 2023-03-10
<https://skr.se/download/18.4829a209177db4e31aa55e39/1615974648524/Husmodellen-jamst%C3%A4lldhetsintegrering.pdf>
- Vinnova, Horisont Europa
- Hämtad: 2023-02-28 <https://www.vinnova.se/m/horisont-europa/>
- Ekonomistyrningsverket (2015) *Regleringsbrev för budgetåret 2015 avseende Universitetskanslersämbetet: U2015/1879/UH*
- Hämtad 2023-03-10 <https://www.esv.se/statsliggaren/regleringsbrev/?rbid=16659>
- Avstämning med Universitetskanslersämbetet, 2023-03-02

ENGLISH SUMMARY

Since universities and university colleges were tasked with developing their gender mainstreaming work in order to promote gender equality in academia and society at large, the higher education sector has made significant progress in ensuring a more gender equal society. Despite the impact of the COVID-19 pandemic and the rapid shift to digital teaching over several academic years, higher education institutions have maintained high ambitions and continued to make progress in the advancement of gender equality.

After being restricted to short-term assignments in the area of gender mainstreaming for a couple of years, universities and university colleges have been handed a multi-year assignment with an eye towards 2025. The focus of the gender mainstreaming work that public higher education institutions have been engaged in during 2022 not only shows that this effort has continued, but that significant progress has been made in terms of planning and organizing aspects that aim to produce results and have a real impact on gender equality.

More and more higher education institutions are expressly stating that the core activities – education, research and collaboration – must be developed and quality assured with the application of a gender equality perspective, but with an emphasis on the first two. Despite having basic competence for collaboration with other actors, collaboration is the core activity that is linked to gender equality the least. This is related to the notion that a greater focus on “the third task” can involve collaboration between higher education institutions to strengthen the work with gender mainstreaming, and how collaboration with organizations and companies, associations and individuals can contribute to gender equality in local and regional development efforts.

One area where the Swedish Gender Equality Agency has identified a need for enhanced, sector-wide systematic collaboration is in the education programmes themselves, where gender segregation contributes to maintaining and reproducing a gender-segregated labour market. Another area is the work that aims to combat sexual harassment, as well as the work to assist in the effort to combat men’s violence against women.

The higher education institutions’ continued planning in this area shows that they have made a shift from a relatively narrow focus on gender representation and the number of women and men in various education programmes or leadership positions, to a focus on processes that contribute to this gender segregation. The part of the assignment to achieve gender mainstreaming in colleges and university colleges (JiHU) that states that higher education institutions must consider gender equality when allocating research funds appears to have been effective in promoting changes to apply meritocratic principles to a greater extent. The wording about research funding is not included in the JiHU assignment as of 2023, and there is reason to follow up on whether this change has an impact on the work going forward.

Furthermore, the assignments on gender mainstreaming in government agencies (JiM) have contributed to the higher education institutions’ systematic work to integrate gender

equality into their core activities. This mainly applies to higher education authorities, such as the Swedish Higher Education Authority (UKÄ). Here, too, there is reason to follow up on whether the continued management of the assignment among agencies that work closely with universities, as well as their development of the work with gender mainstreaming, affects future developments in this area.

There is a continued need to conduct a dialogue around results and ensure strengthened reporting requirements throughout the chain of command, both among the higher education institutions' own leadership functions and through the Government Offices of Sweden within the framework of, for example, the dialogue meetings. The continued efforts of higher education institutions and their contribution to increased gender equality therefore need to be the subject of ongoing follow up and analysis and should form the basis for future initiatives in this work.

We believe that the Swedish Gender Equality Agency's support efforts in the future should focus on:

- Support that targets a number of key functions, both in line organization and in collegiate bodies, in order to provide the support higher education institutions may need to effectively implement gender mainstreaming throughout the organization.
- Collaboration between higher education institutions and other relevant actors in order to create favourable conditions to solve gender equality problems that require cross-sectoral cooperation, for example, gendered study choices.
- Development of follow-up and analysis at each higher education institution. Development of indicators that show whether changes in working methods lead to gender equality for different groups of women and men.
- Support that creates the conditions for follow up at higher education institution in terms of the outcome of the distribution of internal research funding based on gender.



Jämställdhetsmyndigheten | Box 73, 42422 Angered | Besöksadress: Angereds torg 9
031-3929000 | info@jamstalldhetsmyndigheten.se | www.jamstalldhetsmyndigheten.se