



2025:10

JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING I HÖGSKOLOR OCH UNIVERSITET

Delredovisning 2025

Pekingplattformen+30

Pekingplattformen fyller 30 år 2025. Denna globala handlingsplan för jämställdhet antogs av 189 länder under FN:s fjärde kvinnokonferens i Peking 1995. Pekingplattformen innehåller tolv prioriterade områden, som anses avgörande för att uppnå jämställdhet.

FN:s medlemsstater rapporterar genomförandet av Pekingplattformen vart femte år till UN Women. Sedan 2020 följs de tolv områdena upp tillsammans med målen i Agenda 2030 och har sammanförts i följande sex kluster:

1. Inkluderande ekonomier och anständigt arbete
2. Fattigdomsbekämpning, sociala skyddsnet och välfärdstjänster
3. Frihet från våld, stigma och stereotyper
4. Deltagande, ansvarsutkrävande och jämställda institutioner
5. Fredliga och inkluderande samhällen
6. Jämställdhet i klimatarbete och miljömässig hållbarhet

Arbetet för att uppnå målen för den svenska jämställdhetspolitiken tar avstamp i kvinnokonventionen (CEDAW), Pekingplattformen och Agenda 2030. Denna rapport berör del av kluster 4.

Jämställdhetsmyndigheten

Göteborg, april 2025

Rapport 2025:10

Dnr: ALLM 2023/67

Omslagsfoto: Johan Wingborg, Göteborgs universitet.

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Stina Malmén

Telefon 031-392 90 91

INNEHÅLL

Sammanfattning	4
Inledning	6
Högskolor och universitet – viktiga samhällsaktörer	6
Lärosätenas uppdrag	6
Jämställdhetsmyndighetens uppdrag	6
Delredovisningens syfte	7
Datainsamling och disposition	7
Resultat i olika former	8
Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet 2024	10
Lärosätenas resultat	10
Lärosätenas förutsättningar för genomförande	17
Jämställdhetsmyndighetens samlade stöd till högskolor och universitet	25
Jämställdhetsmyndighetens stöd har bidragit till kunskapsförmedling och erfarenhetsutbyte	25
Stödet har bidragit till konkreta resultat, bland annat i rekrytering	25
Lärosätena efterfrågar mer stöd till uppföljning	26
Slutsatser	28
Lärosätena redogör för fortsatta resultat för jämställda villkor	28
Arbetet går framåt men utmaningar kvarstår	28
Fortsatt behov av tydlig styrning av lärosätenas arbete för jämställdhet	28
Jämställdhetsmyndigheten har utvecklat stödet till lärosätena	29
Referenslista	30
English summary	31

SAMMANFATTNING

Rapporten är en delredovisning av Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att följa upp och stödja statliga högskolor och universitet, samt Chalmers tekniska högskola och högskolan i Jönköping, i deras arbete med jämställdhetsintegrering. Vi analyserar lärosätenas förutsättningar för, och resultat av, arbetet samt redogör hur Jämställdhetsmyndighetens stödinsatser svarar mot deras förutsättningar och behov.

Det är avgörande att problem inom kärnverksamheten uppmärksammas för att bedriva ett träffsäkert jämställdhetsintegreringsarbete inom den akademiska organisationen. Initiativ som uppförandedekoder och utbildningsinsatser förbättrar kulturen på lärosätena. Akademin adresserar ojämlikhet och problem med trakasserier, särskilt relaterat till kön. Vissa lärosäten tar aktivt tag i frågan och synliggör problemen med sexuella trakasserier, men det är ett arbete som behöver utvecklas. Doktorander, speciellt kvinnliga och utländska, är särskilt utsatta grupper i den akademiska organisationen. Vi ser exempel på initiativ för att förbättra doktorandernas arbetsmiljö. Många lärosäten arbetar också för att ge kvinnor och män likvärdiga möjligheter till akademiska karriärer och öka andelen kvinnliga professorer. Kvinnors andel av professorer har ökat, men långsamt och det finns fortfarande stora skillnader mellan ämnesområden. Snedfördelningen av det akademiska hushållsarbetet, som handlar om av icke-meriterande arbetsuppgifter, är ett problem som ofta lyfts. Det akademiska hushållsarbetet behöver adresseras vid institutionerna för att säkerställa lika möjligheter i praktiken.

Utbildning och kunskap är avgörande för att uppnå jämställdhet inom akademien. Kunskapsnivåerna kring jämställdhetsfrågor varierar dock inom organisationerna, vilket gör arbetet mer utmanande. Ett jämställdhetsperspektiv kan höja utbildningens kvalitet och lärosätena har stor möjlighet att påverka både sin egen organisation och samhället i stort genom utbildningens innehåll. Utbildningsinsatser för personalen är avgörande för att integrera jämställdhetsperspektivet i undervisningen.

Könsbundna studieval är ett komplext problem som många lärosäten kämpar med, och som får konsekvenser på samhällsnivå. Det finns en tydlig snedrekrytering, där utbildningar dominerade av ett kön får högre avhopp från det underrepresenterade. För att lösa problemet behövs insatser från fler aktörer, lärosätena kan inte ensam göra detta.

Uppföljning av resultat och effekter inom jämställdhetsintegrering är fortfarande en stor utmaning för lärosäten och många har svårt att följa upp sina insatser. Det är utmanande att få en helhetsbild av vad som görs på alla nivåer inom de ofta decentraliserade organisationerna, och det krävs tid och resurser för att samla in information. Många lärosäten har betydande ekonomiska svårigheter och brist på resurser. En ansträngd ekonomi hindrar framsteg för jämställdhetsarbetet. Vi bedömer att det behövs fortsatt

Statliga högskolor och universitet har i uppdrag av regeringen att arbeta med jämställdhetsintegrering. Syftet är att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen genom sina verksamheter. Lärosätena bedriver arbetet utifrån sina inrapporterade inriktningar för jämställdhetsintegrering under perioden 2023–2025. Jämställdhetsmyndigheten har i uppdrag att stödja de statliga universiteten och högskolorna, Chalmers tekniska högskola och högskolan i Jönköping i det arbetet. Det innebär bland annat att främja erfarenhetsutbyten mellan lärosäten, och att följa upp resultat och effekter av pågående arbete.

styrning och uppdrag till lärosätena för att driva på jämställdhetsarbetet och åstadkomma resultat. Det finns dock olika åsikter om hur den ska utformas: öppna, långsiktiga uppdrag i regleringsbrevet eller mer preciserade uppdrag kopplade till universitetets kärnverksamhet.

Jämställdhetsmyndigheten utvecklar vårt stöd till jämställdhetsintegrering i dialog med målgruppen, vilket gör att vi kan svara upp mot målgruppens behov. Vi ser att stödet är uppskattat och leder till konkreta resultat för många lärosäten. Bland annat har stödet lett till jämställdhetsintegrering av utbildningen, att lärosätena börjar adressera våld ur ett arbetsgivarperspektiv samt att lärosätena utvecklar sin uppföljning av arbetet.

Några slutsatser vi lyfter i delredovisningen är:

- Arbetet med jämställdhetsintegrering i akademin går framåt och lärosätena uppvisar resultat, men förändring kräver tid och arbetet behöver vara långsiktigt.
- En stor utmaning är fortfarande att nå ut med jämställdhetsarbetet i lärosätenas kärnverksamhet: forskning och utbildning.
- Det finns fortsatta behov av systematiserad uppföljning av resultat, genom hela styrkedjan. Efterfrågan på resultat skulle ge skjuts i uppföljningsarbetet.
- Politisk styrning och uppdrag i regleringsbrev bedöms vara avgörande för att arbetet ska ske överallt, men det finns efterfrågan på tydlighet kring hur olika uppdrag förhåller sig till varandra.

INLEDNING

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

Högskolor och universitet – viktiga samhällsaktörer

Regeringen har gett högskolor och universitet i uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering, eftersom lärosäten anses ha en viktig roll i att bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Varför är jämställdhetsarbete viktigt i akademien? Som samhällsbärande sektor är akademien särskilt viktig som bärare av ett jämställdhetsintegreringsuppdrag. Antalet anställda inom högskola och universitet har ökat över tid och bestod 2023 av 69 760 personer, vilket motsvarar 55 660 heltidsekvivalenter. Av dessa tillhörde 33 410 gruppen forskande och undervisande personal.¹ Höstterminen 2022 var drygt 370 000 studenter registrerade i utbildning på grundnivå och avancerad nivå.² Sektorn är således en väldigt stor arbetsgivare och en betydande del av befolkningen passerar igenom högskola och universitet som studenter. Jämställdhetsarbetet i sektorn får följaktligen stort genomslag genom det stora antalet anställda, men kanske framför allt genom akademiens kärnuppdrag - genom den kunskap som produceras inom organisationerna samt genom den utbildning som studenterna får sig till del. Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet har med bakgrund mot detta stor potential att bidra till ökad jämställdhet på samhällsnivå, för anställda såväl som för den egna målgruppen – studenter.

Lärosätenas uppdrag

Sedan 2016 har alla statliga universitet och högskolor samt Chalmers tekniska högskola och Stiftelsen Högskolan i Jönköping i uppdrag av regeringen att arbeta med jämställdhetsintegrering. Syftet är att lärosätena genom sina verksamheter bidrar till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Enligt regleringsbrev (U2023/03658) till universitet och högskolor ska dessa fortsatt arbeta med att verksamheterna ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10) i linje med de inrapporterade inriktningarna för arbetet med jämställdhetsintegrering 2023–2025, t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Enligt regleringsbrev för budgetåret 2025 ska universitet och högskolor redovisa resultat av genomfört arbete med jämställdhetsintegrering under 2023–2025 senast den 1 december 2025.

Jämställdhetsmyndighetens uppdrag

Jämställdhetsmyndigheten har i uppdrag att stödja lärosätena i arbetet med jämställdhetsintegrering. Myndigheten arbetar med olika former av stödinsatser som ska förbättra lärosätenas förutsättningar i utvecklingsarbetet. Enligt regleringsbrev (A2022/01653) ska Jämställdhetsmyndigheten årligen följa upp och delredovisa stöduppdraget till Regeringskansliet. Uppdraget ska slutredovisas senast den 17 april 2026.

Lärosätena redovisade i september 2022 inriktningar för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2023–2025. Lärosätenas inriktningar följdes upp i

¹ UKÄ, 2024:21, s. 87.

² UKÄ, 2024:21, s. 16.

delredovisningen i april 2023. Genom vår kontakt med lärosäten har vi i tidigare rapporter gjort bedömningen att de befinner sig i en implementeringsfas av sitt arbete. Medan inriktningarna pekade ut övergripande områden och mål för arbetet med jämställdhetsintegrering har vi antagit att lärosätena i efterföljande implementeringsfas brutit ned och operationaliserat målen på fakultets- och institutionsnivå. I 2024 års delredovisning, som baserades på en enkät som gick ut till samtliga lärosäten, kunde vi konstatera att arbetet går framåt och att lärosätena på övergripande nivå nått ökade resultat. Vi kunde också konstatera att utmaningar kvarstår. 2025 års delredovisning är den sista innan uppdraget ska slutredovisas. I fokus för denna delredovisning står att ta fram mer djuplodande exempel på resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering på landets lärosäten.

Delredovisningens syfte

Delredovisningarna förväntas bidra med kunskap om utmaningar och framgångsfaktorer i arbetet med jämställdhetsintegrering samt bidra genom att utgöra underlag till styrningen av jämställdhetspolitiken i enlighet med Jämställdhetsmyndighetens instruktion. Kunskapen tas också om hand av många lärosäten och kan därmed antas bidra till att utveckla arbetet. Därtill används kunskapen i utveckling, prioritering och effektivisering av Jämställdhetsmyndighetens stöd till lärosäten inom JiHU, samt som underlag för Jämställdhetsmyndighetens analysverksamhet.

Det övergripande syftet med denna delredovisning är att följa upp hur arbetet med jämställdhetsintegrering fortskrider utifrån framtagna inriktningsdokument. Detta uppnås genom att

- följa upp och analysera lärosätenas resultat av arbetet och förutsättningar för arbetet
- redogöra för hur Jämställdhetsmyndighetens stödinsatser svarar mot lärosätenas förutsättningar och behov.

Datainsamling och disposition

För att nå ovan beskrivna syfte följer här en redogörelse för innehåll och datainsamling för delredovisningens genomförande.

Uppföljning av lärosätenas resultat av arbetet

Arbetet med jämställdhetsintegrering på lärosäten har pågått sedan 2016. Lärosätena redovisade i september 2022 inriktningar för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2023–2025. Inriktningarna är uppdaterade eller framtagna som en utveckling av arbetet. I delredovisningen 2024 konstaterade vi att lärosätena redovisar ökade resultat. Utifrån enkätsvaren som vi samlade in till den delredovisningen gick det att på en översiktlig nivå utläsa vilken typ av resultat det handlar om, och det framgick att lärosätena i högre grad gör antaganden om förändrade utfall. Mer konkreta och djuplodande exempel på resultat i form av förändrade arbetssätt och utfall kräver emellertid en mer kvalitativt orienterad datainsamling. I årets delredovisning har syftet varit att fördjupa kunskapen om vilka resultat lärosäten påvisar i sitt arbete genom att låta dem berätta om dessa.

Datainsamling genom fokusgrupper

För att nå ovan beskrivna syfte har datainsamling skett genom digitalt genomförda samtal med fokusgrupper. Samordnare från samtliga 33 lärosäten med JiHU-uppdrag blev inbjudna till samtal genom fokusgrupp. Företrädare för 18 lärosäten deltog sedan i dessa

samtal, alltså ungefär hälften av målgruppen. Samtal skedde med 4 fokusgrupper, med 3–6 personer i varje grupp.

Samtalet kretsade kring två delområden: dels vilka resultat som har uppnåtts dels vilka förutsättningar som föreligger. Vad gäller förutsättningarna handlar det om vilka framgångsfaktorer och svårigheter som identifieras i arbetet med jämställdhetsintegrering. Detta fångas i följande frågeställningar:

- Vilka resultat kan lärosätena redogöra för under 2024?
- Vilka förutsättningar finns på plats för att få genomslag i arbetet? Vilka styrkor har bidragit till resultatet och vilka har utmaningarna varit?

En beskrivning av samtalets innehåll skickades ut till deltagarna på förhand för möjlighet till förberedelse.

En fördel med fokusgrupper är att samtalet innebär ett mervärde för deltagarna. De får en chans att utbyta erfarenheter. Samtalet gör också att deltagarnas olika erfarenheter stimulerar och fördjupar samtalet samt väcker tankar hos deltagarna på ett värdefullt sätt. Utifrån samtalen har centrala tema identifierats och fått bilda struktur för rapportens framställning av lärosätenas resultat och förutsättningar i arbetet.

I analysen av materialet har vi utgått från att olika förutsättningar behöver finnas på plats för att målsättningarna ska få genomslag och leda till resultat och effekter på sikt. I Jämställdhetsmyndighetens vägledningar tar vi upp några av de förutsättningar vi ser som viktiga för att arbetet ska bli framgångsrikt, bland annat förekomsten av verksamhetsnära mål, ansvarsfördelning (linje och kollegialt), resurser, organisatorisk mottaglighet, uppföljning och indikatorer, liksom att säkerställa och systematisera kompetens.

Uppföljning av Jämställdhetsmyndighetens stödinsatser

I delredovisningen följer vi även upp hur Jämställdhetsmyndigheten utvecklat och genomfört stödet till målgruppen inom JiHU. Hur uppfattas Jämställdhetsmyndighetens stöd av målgruppen och hur väl svarar det mot deras behov? Vilka resultat har stödet lett till i lärosätenas JiHU-arbete? För att undersöka detta har vi i individuella samtal med samordnare inom ramen för kontaktpersonstödet ställt frågor kring upplevelsen av Jämställdhetsmyndighetens samlade stöd.

Resultat i olika former

Att förändring tar tid är något vi konstaterat i tidigare delredovisningar av JiHU-uppdraget. När vi tar del av lärosätenas resultat av arbetet är detta något som måste bäras i minne. Att undersöka eller mäta resultat på årsbasis blir därför en svårighet, det handlar ofta om processer och reformer som löper över flera år. Det är också något som ett flertal samordnare poängterar i våra samtal, resultaten måste förstås långsiktigt. En annan svårighet när det kommer till att ta fram konkreta resultat är att många lärosäten tampas med hur resultaten ska mätas och följas upp. Det är svårt med indikatorer, det är svårt att mäta och det mätbara är svårt, som en deltagare uttryckte det.

När vi undersöker resultat tar vi Statskontorets resultatkedja som utgångspunkt.



Resultatkedjan delar in resultat i aktiviteter, nya eller ändrade produkter, nya eller ändrade arbetsätt, ändrat utfall och samhällseffekter. Enligt modellen kan vi diskutera lärosätenas olika slags resultat av jämställdhetsintegrering, vilket vi gjort i tidigare delredovisningar. Vi har dock sett att lärosätena ofta har svårt att särskilja mellan olika typer av resultat enligt resultatkedjan, eftersom de själva inte har planerat arbetet utifrån en sådan modell. I den fokusgruppsundersökning som ligger till grund för denna rapport har vi därför inte bett deltagarna att diskutera lärosätets resultat utifrån denna modell. Modellen illustrerar emellertid att resultat kan se olika ut och att ett resultat inte alltid är liktydigt med ett förändrat utfall. Att lärosätena kan uppvisa resultat innebär därmed inte nödvändigtvis att arbetet har lett till en reell förändring för målgruppen.

JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING I HÖGSKOLOR OCH UNIVERSITET 2024

Lärosätenas resultat

I det följande diskuteras lärosätenas resultat samt förutsättningar för JiHU-arbetet under 2024.

Att förändra en kultur

Akademien är en miljö som reproducerar ojämlikhet, säger en deltagare och konstaterar vidare att när det finns ojämställdhet baserat på kön inom akademien, riskerar den gruppen som är i minoritet att bli utsatt för trakasserier och sexuella trakasserier. I delredovisningen för arbetet under 2023 konstaterade vi att vi fortsatt såg en relativt svag koppling till målet som rör mäns våld mot kvinnor i lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering, trots att sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet förekommer i stor utsträckning inom akademien. En möjlig anledning till detta kan vara att den typen av åtgärder framför allt sker inom det systematiska arbetsmiljöarbetet och lika villkorsarbetet.

Det finns olika sätt som lärosätena försöker arbeta med den kultur som ofta har identifierats som ett hinder för jämställdhetsarbete på landets lärosäten. En deltagare berättar att de aktivt har behövt arbeta med kulturen på lärosätet och utvecklat en uppförandekod (code of conduct) i dialog med fackliga representanter, studentkåren och chefer. Deltagaren konstaterar att ett förändringsarbete med avseende på normer tar tid, men att det sker små konkreta saker som leder i rätt riktning. För att lyckas med en normförändring menar deltagaren att det också handlar om att skapa förutsättningar och att hitta rätt i ansvarsfrågor, det måste vara tydligt på vem ansvaret ligger. Ett annat lärosäte adresserar frågan genom att ge en digital basutbildning i härskartekniker. Syftet är bland annat att öka den grundläggande förståelsen för normer och hur de tar sig uttryck i organisationen. Andra exempel på åtgärder som tar sikte på att komma till rätta med en toxisk kultur och att arbeta med akademisk trygghet som deltagarna nämner är värdegrundspel, eller en dilemmabok som beskriver konkreta problematiska situationer. Förhoppningen är att sådana åtgärder kan bidra till att föra upp frågorna till diskussion och reflektion och i slutändan att bidra till ökad jämställdhet i verksamheten.

Arbetet med jämställdhetsintegrering omfattar inte alltid området mäns våld mot kvinnor

Kopplingen mellan jämställdhetsintegrering och det jämställdhetspolitiska delmålet om mäns våld mot kvinnor är således inte självklar i akademiska organisationer.³ Några lärosäten arbetar dock aktivt med detta. Ett lärosäte arbetar kunskapsbaserat utifrån den nationella prevalensstudien från 2022, ett initiativ som kom från den egna sektorn.

³ Jämställdhetsmyndigheten arbetar för att tydliggöra att jämställdhetsintegrering är den metod som ska användas även för att arbetet med delmål sex (som även omfattar examensmålet att visa kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer) ska bli en del av ordinarie verksamhet. Det handlar om att kommunicera hur delmål sex aktualiseras i JiHU-arbetet och fortsatt stödja lärosätena med en sådan integrering exempelvis genom att synliggöra och integrera perspektivet i stödformer såsom vägledning, seminarier och kontaktpersonskap. Se Jämställdhetsmyndigheten, 2024:5, s. 22.

Utifrån den har det tagits fram en lärosätesbaserad rapport, som sedan har kunnat användas som verktyg för att synliggöra problematiken med sexuella trakasserier och ohövlighet. Den typen av undersökningar skapar ett engagemang på ledningsnivå, menar deltagaren och konstaterar att det blir tydligt när det framgår hur många som uppger att de har utsatts för sexuella trakasserier, vilket sätter frågan på agendan på ett helt annat sätt. Främst ingår rapporten som kunskapsmaterial i arbetet med att skapa trygghet och stärka personer inom HR för att stötta chefer i att arbeta med frågorna. Men denna typ av material kan möta motstånd i olika sammanhang. När målgruppen är forskare själva och de inte är mottagliga för dessa frågor så kan det leda till ifrågasättande av resultat som visar på missförhållanden.

En samordnare berättar om en forskningsbaserad åskådarutbildning som ges på lärosätet. Den tar sikte på att motverka sexuella trakasserier och ger verktyg kring vad den enskilda medarbetaren kan göra för att skapa en bättre arbetsmiljö. I åskådarutbildningen gör utbildaren en teoretisk genomgång av våld och makt, men fokus ligger sedan på att förmedla verktyg för att ingripa vid våld och sexuella trakasserier. I utbildningen diskuteras olika scenarier och det finns en modell för olika typer av ingripanden, både direkt i situationen och efteråt. Detta sker utifrån vilken position man har i organisationen. Målgruppen för utbildningen är alla medarbetare och kursen får goda resultat i utvärderingarna. Vad det leder till för effekter är däremot svårt att säga, menar samordnaren. Det återstår att utvärdera framöver. Samordnaren sätter fingret på den långsiktighet som måste präglade arbetet. Även om den kunskap och de modeller som används är forskningsbaserade är det svårt att förutsäga vilken faktiskt effekt en insats får.

Hot och trakasserier är vanligt förekommande inom akademien och bland de som utsatts är kvinnor i majoritet. En undersökning från 2024 visar att förövare framför allt utgörs av studenter, i samband med undervisning och handledning och anställda, i situationer som kan knytas till pågående forskning och publicering av forskningsresultat.⁴ Att akademien är en arbetsplats där det finns ett utbrett problem med hot och trakasserier råder det således ingen tvekan om och att hoten oftast kommer inifrån organisationen visar att det finns stora problem med arbetsklimatet inom akademien, som måste adresseras av lärosätena.⁵ En deltagare menar att det krävs samverkan om frågan om hot och hot inom akademien både nationellt och internationellt, samt med andra sektorer i samhället, för att man ska kunna nå de uppsatta målen.

Tydliga problembilder skapar bättre förutsättningar för förändring

För att nå träffsäkerhet i jämställdhetsarbetet är det viktigt att göra en ordentlig probleminventering. Ett lärosäte arbetar aktivt med att revidera sin medarbetarundersökning utifrån den information som kommer fram där. Samordnaren berättar att när de tog ut det första underlaget kunde de se att det fanns stora skillnader mellan kvinnor och män i uttag av föräldraledighet, vabb, och sjukfrånvaro. Detta bestämde de sig för att följa upp och ställa fler frågor kring i följande undersökningar. I undersökningarna ser de också stora variationer mellan olika fakulteter, vilket synliggör betydelsen av att kontextualisera problembilden och bryta ner den i olika delar av organisationen. På ett annat lärosäte

⁴ Brax, 2024.

⁵ Exempel på andra studier som berör arbetsmiljön på högskolor och universitet: Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2024:9; Simonsson, 2024.

har de i ett distansavtal kopplat till flexibelt arbete försökt anlägga ett jämställdhetsperspektiv. Där ingår jämställdhetsperspektivet samt frågor om våld i nära relationer i medarbetarsamtal. I utvärderingsfrågor i distansavtalet finns också frågor att ställa på medarbetarsamtal.

Doktorandernas arbetssituation är ofta särskilt ansträngd och undersökningar visar att en stor andel doktorander brottas med psykisk ohälsa som ett resultat av en stressig och utsatt arbetssituation.⁶ Det är ett välkänt problem och flera lärosäten arbetar aktivt med frågan. En samordnare berättar att de på lärosätet har gjort flera undersökningar som berört doktorandernas arbets- och studiemiljö. Dessa undersökningar har visat att doktoranderna, framför allt de kvinnliga, är extra utsatta i jämförelse med andra grupper. Mot bakgrund av den information som kom fram i undersökningarna skapades ett forum som gav stöd till doktoranderna. På lärosätet i fråga finns det också många utländska doktorander, även de en grupp som har visat sig ofta ha en svår arbetssituation. Det som initialt var ett tillfälligt projekt har fallit så väl ut att det har permanentats. Doktoranderna får stöd i sin vardag, samtidigt som de kan få stöd i avhandlingsskrivandet. Vissa kurser ges också fakultetsövergripande inom projektet. Tanken är att detta leder till en bättre arbetsmiljö för gruppen, men huruvida det kommer leda till lägre sjuktal för doktoranderna är ännu ovisst.

I sin nuvarande handlingsplan för jämställdhetsintegrering arbetar ett annat universitet med indikatorer, berättar en deltagare. De kan exempelvis se att sjukskrivningen bland doktorander är högre än för någon annan yrkeskategori på universitetet. Indikatorerna är på aggregerad nivå, och det är väldigt olika mellan olika fakulteter, bland annat vad gäller könsfördelning. Samma gäller studenterna, det är många kvinnor på universitetet vilket kan skymma hur det ser ut på enstaka program och kurser där de är underrepresenterade. Men deltagaren är osäker på vad arbetet med indikatorerna konkret kommer att resultera i.

Det är en utmaning för fakulteter och institutioner och motsvarande att gå från diskussioner och definitioner till praktiskt görande, vilket flera samordnare vittnar om. Men det finns, som framgår av deltagarnas utsagor, olika typer av konkreta åtgärder som lärosätena arbetar med för att förbättra arbetsmiljön ur ett jämställdhetsintegreringsperspektiv. Allt från punktinsatser till att mer systematiskt implementera perspektivet.

Arbetet pågår för jämställda karriärvägar

Vi har tidigare har konstaterat att lärosäten prioriterar de jämställdhetspolitiska delmålen om ekonomisk jämställdhet samt en jämn fördelning av makt och inflytande.⁷ Exempel på hur dessa delmål adresseras av lärosätena är att kvinnor och män ska kunna verka på lika villkor, med samma möjligheter till akademisk karriär samt att arbeta för en ökad andel kvinnliga professorer.

En deltagare berättar att lärosätet har arbetat med en revidering av anställningsordningen, som innebär inkludering i ett bredare perspektiv. Målet är att individerna ska kunna navigera i karriärsystemet utan att deras framgång bygger på vilka de är eller vilka de känner. Deltagaren hyser förhoppning om att det ska öppna upp vilka vägar som blir möjliga för avancemang inom akademien. Ett annat lärosäte efterfrågar statistik för hur lång tid det tar för kvinnor och män att nå olika positioner, men de har ännu inget bra

⁶ Se exempelvis Bergvall mfl, 2024; Keloharju mfl, 2022.

⁷ Jämställdhetsmyndigheten 2024:7.

system för att följa upp det. Ett annat exempel är ett lärosäte som arbetar för att motverka bias i rekryteringsprocesser. Det gör de genom att ge en digital utbildning som behandlar olika former av bias som är vanlig i rekryteringsssammanhang. En del är forskningsbase-rad och tar sikte på att motverka bias i rekrytering, en annan del handlar om att kartlägga egna rekryteringsprocesser och risker och fallgropar som kommer med dessa.

En jämställdhetsaspekt som är relativt enkelt att mäta och följa upp är könsfördelning bland professorer och det finns också styrsignaler på området. Regeringen har satt upp målet att hälften av de nyrekryterade professorerna 2030 ska vara kvinnor. Under perioden 2021–2023 fanns det lärosätesspecifika mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer. I regleringsbrev för 2024 hade dessa mål tagits bort, men nya mål som gäller könsfördelning av nyrekryterade professorer är tillbaka i lärosätenas individuella regleringsbrev för perioden 2025–2028.⁸ Fokusgruppsundersökningen genomfördes innan regleringsbrev för 2025 var beslutat och flera samordnare lyfte de bortplockade rekryteringsmålen som ett problem som kunde få konsekvenser.

Andelen kvinnor är och har historiskt varit, underrepresenterade bland landets professorer, men fördelningen har blivit jämnare över tid. Under 2001 uppgick andelen kvinnor bland professorerna till 14 procent, 2022 hade den ökat till 31 procent. Men ökningen har, enligt en undersökning från UKÄ, avstannat de senaste fyra åren.⁹ Könsfördelningen bland professorerna varierar dock kraftigt mellan olika kunskapsområden och ämnen. En samordnare berättar att andra året på programperioden var nästan alla nya professorer män, det senaste året har pendeln svängt och nu är det tvärtom nästan enbart kvinnor bland de nya professorerna. Ett sådant utfall på årsbasis blir ojämnt till det andra hållet, men bidrar till att könsfördelningen bland professorer bland det totala antalet professorer utjämnas något, säger samordnaren. Ett lärosäte har i ett kvinnodominerat ämne arbetat med att öka andelen män. Resultatet av detta återstår att se, men det illustrerar att problembilderna och könsfördelningen behöver brytas ner på lägre nivåer, och utgå från hur det ser ut på olika fakulteter och institutioner. Ojämn könsfördelning bland professorer är svårt att komma till rätta med, konstateras av flera samordnare. Att olika utbildningar och ämnen dras med en ojämn könsfördelning är svårt för det enskilda lärosätet att påverka, menar en samordnare. Trots att det exempelvis startas mentorsprogram för att få fler kvinnliga professorer anses det svårt att få till snabba förändringar. Det hänger ihop med större samhällsstrukturer och sådan förändring tar tid. En samordnare understryker att ambitionen på kort sikt inte kan vara att helt lösa problemen, det är mer realistiskt att verka för att utvecklingen ska gå i rätt riktning. Ambitionen måste vara att lärosätet gör vad det kan och gör aktiviteter som tillsammans med andra aktörer i samhället kan leda till rätt riktning, fortsätter samordnaren. En samordnare uttrycker det som att: ”vi lägger vår pusselbit i det här pusslet så bra som möjligt”. En annan samordnare berättar att de på lärosätet har gjort en satsning för att öka andelen kvinnliga professorer genom att kvinnliga biträdande professorer får medel för att kunna meritera sig till professor. Det är ett exempel på en aktivitet som är konkret, vilket också gör att den är lättare att genomföra samt att följa upp.

Vi kan konstatera att rekryteringsmål för professorer, trots utmaningar hos lärosätena, har ett viktigt signalvärde som markerar att frågan är viktigt och ska vara i fokus. Att

⁸ Vissa lärosäten har även återrapporteringskrav som går ut på att redovisa vilka åtgärder som lärosätet vidtog för att nå rekryteringsmålet för 2021–2023 samt vilka åtgärder som lärosätet avser att vidta för ökad måluppfyllelse 2025–2028 jämfört med föregående period.

⁹ UKÄ, 2024:8.

endast 2 av 33 lärosäten uppfyllt sina rekryteringsmål för kvinnliga professorer illustrerar att fortsatta åtgärder på området behövs.¹⁰

Fler lärosäten uppmärksammar snedfördelningen i ”det akademiska hushållsarbetet”

I tidigare undersökningar har vi sett att delmålet om obetalt hem- och omsorgsarbete, är ett av de delmål som prioriteras i lägst utsträckning. I delredovisningen 2024 kunde vi dock konstatera att allt fler lärosäten kopplar ihop jämställdhetsintegreringsarbetet med delmålet om obetalt hem- och omsorgsarbete genom att belysa ojämsälld fördelning av arbetsplatsens omsorgsarbete – det så kallade ”akademiska hushållsarbetet”. Begreppet syftar på hur kvinnor i större utsträckning än män står för icke-meriterande arbetsuppgifter som är nödvändiga för att den akademiska verksamheten ska fungera.¹¹ Att uppmärksamma den snedfördelningen innebär att lärosätena synliggör normer och strukturer som återfinns i både hemmet och på arbetsplatsen. Det kan utgöra en viktig byggsten i att forma jämställda villkor vad gäller till exempel karriärvägar. Flera lärosäten arbetar med att undersöka fördelningen av det akademiska hushållsarbetet och exempel på aktiviteter på temat är att ta fram rapporter för att få mer kunskap om hur det ser ut i organisationen. En deltagare berättar att de har gjort en undersökning kring frågan om akademiskt hushållsarbete. Resultaten visade att fler män än kvinnor utförde oavlönat arbete kopplat till lärar- eller forskarrollen, medan kvinnor gjorde mer kopplat till det sociala och arbetsmiljön. Undersökningen hade emellertid en svag svarsfrekvens vilket gör att det blir svårt att dra några generella slutsatser. Det akademiska hushållsarbetet är ett problem som behöver adresseras på institutionerna, säger en deltagare. Det är ett problem som manifesterar sig i det dagliga arbetet ute i verksamheten och det är svårt att få en koppling i arbetet från en centralt placerad samordnande roll till institutionerna. Det handlar kort sagt om lika möjligheter i praktiken.

Viktigt med utbildning och kunskap för att åstadkomma jämställdhet

Vi vet att det är viktigt att det finns kunskap kring jämställdhetsfrågor i organisationen för att arbetet ska bli träffsäkert.¹² En deltagare säger att den varierande kunskapsnivån i frågorna är en utmaning, eftersom jämställdhetsfrågorna inte är något som ligger ovanpå utan som ska vara en del i det ordinarie arbetet. En annan deltagare säger att kunskapsnivån ser olika ut i organisationen och att de har arbetat för en ”good enough”-nivå där alla har en baskunskap kring jämställdhet. Den ofta decentraliserade organisationsstrukturen gör att institutioner är som egna öar, som en deltagare uttrycker det, och kunskapsnivåerna varierar mellan olika fakulteter och institutioner.

Olika typer av kurser för personal i kärnverksamheten är en relativt vanligt förekommande aktivitet som lärosätena anordnar inom ramen för JiHU-uppdraget. En deltagare säger att det emellertid är en utmaning att få anställda att gå utbildningarna, det är oftast de som redan har viss kunskap som deltar. Exempel på utbildningsinsatser på jämställdhetsområdet är online-utbildning för lärare. En samordnare berättar att de erbjuder en sådan till alla lärare men att det är svårt att få lärare att gå den. Trots att det har gått ut information kring kursen och att den inte är tidskrävande har bara 50 av 300 lärare gått

¹⁰ Endast Konstfack och Högskolan Dalarna når sina mål, UKÄ, 2024:8.

¹¹ Kalm, 2019.

¹² Se exempelvis Jämställdhetsmyndigheten, 2024:2.

kursen. Den är dock mycket uppskattad av de lärare som tar del av den och samordnaren konstaterar att det kan ta tid att implementera och få fart i nya initiativ på området. Ett annat exempel på aktiviteter på området är en workshop där lärare aktivt får diskutera olika påståenden kring jämställdhet. Det blir ett sätt för lärare att reflektera kring komplexa frågor. Denna typ av insatser gör någonting med de som deltar, menar deltagaren, de börjar fundera och kan också ta vidare kunskapen ut i mötet med studenterna. Om kunskapen dessutom uppmärksammas av en chef i kärnverksamheten blir förutsättningarna att ta hand om kunskapen betydligt bättre.

Jämställdhetsperspektiv infogas i ordinarie utbildning

Jämställd utbildning är ett delmål som vi tidigare sett att lärosätena prioriterar i sitt arbete, och många lärosäten arbetar för att få in perspektivet i den ordinarie utbildningen.¹³ På ett lärosäte har det införts en jämställdhetsintegreringsprocess för de utbildningsprogramprogram som vill integrera jämställdhet i sina utbildningar. Integreringen handlar om var jämställdhet kommer in i utbildningen och vad lärarna har med sig för kunskap. Fler utbildningsprogram kommer successivt genomgå denna process och får därmed stöd i jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsintegreringen blir en metod för att identifiera risker berättar samordnaren. Exempelvis finns det utbildningar där det förekommer en del fysisk kontakt, där förs en dialog med studenterna om kroppsberöring och lärosätet försöker införa rutiner som ska minimera riskerna. Ett exempel på en sådan rutin är att dörren ska vara öppen vid enskild undervisning av studenter. Efter att lärosätet på detta sätt erbjudit stöd kring jämställdhetsintegrering av utbildningen har det hänt något positivt med frågan, konstaterar samordnaren. Ett annat exempel på hur jämställdhetsintegrering integreras i utbildningen är ett lärosäte som har infört att det i utbildningsplanen för nyinrättade program ska konkretiseras och exemplifieras hur de kommer att arbeta med jämställdhet i utbildningen. På så sätt går det att få en överblick över hur man ska arbeta med jämställdhet i alla program inom utbildningen.

En deltagare berättar att ett jämställdhetsperspektiv infogas i ordinarie kurser på lärosätet exempelvis genom att JiHU-samordnaren, eller motsvarande, är med och bidrar i kursen. Här kan relevant information som resultat från olika undersökningar och enkäter infogas i kurser för att belysa en problematik, eller andra händelser på lärosätet som aktualiserar problem ur ett jämställdhetsperspektiv. På ett lärosäte som på detta sätt integrerat perspektivet i olika utbildningar visar kursutvärderingar att detta är ett värdefullt och uppskattat inslag och lärare som själva vill arbeta med jämställdhetsintegrering på sina kurser är nöjda med utbildningen. Jämställdhetsperspektivet kan på det här sättet integreras i högskolepedagogiska kurser som riktar sig till lärare, men också till utbildning för nya chefer där ett lärosäte inkluderar jämställdhet och lika villkor i innehållet. Det finns också exempel på att perspektivet integreras i forskarhandledarutbildningen, vilken är skild från utbildning på grund- och avancerad nivå, exempelvis genom att JiHU-samordnaren involveras i undervisningen.

En deltagare berättar att i lärosätets programmallar är jämställdhet med, där det finns stöd från högskolepedagogiskt centrum och stödmaterial att integrera i sitt arbete. Vidare finns perspektivet med i anvisningarna för kollegial kvalitetsgranskning samt inkluderas i styrning, stöd och uppföljning, vilket samordnaren konstaterar gör att

¹³ Jämställdhetsmyndigheten, 2024:7.

lärosätet kommer bevaka jämställdhetsperspektivet. Åtgärderna syftar övergripande till att få till stånd en mer jämn könsfördelning på programmen. Men ett resultat är också, fortsätter samordnaren, att de studenter som kommer ut har genus- och jämställdhetskompetenser, utifrån hur utbildningen är riggad. Studenterna har också mer jämställda förutsättningar när de går utbildningen, genom att jämställdhetsperspektivet är närvarande.

Ett konkret exempel på en mindre aktivitet som är förhållandevis enkel att genomföra är ett lärosäte som har sett över litteraturlistorna på de kurser som ges i utbildningen. De har infört att hela namnet på författarna ska skrivas ut, så det blir synligt hur könsfördelningen bland författarna ser ut. Det är ett enkelt sätt att synliggöra representationen för den kunskap som lärs ut.

Lärosätena har inte bara möjlighet att skapa förändring i den egna organisationen, som kunskapsproducenter och som utbildare har de även en möjlighet att skapa förändring på samhällsnivå. En deltagare lyfter fram vilken potential det finns i detta. Eftersom lärosätena utbildar de som möter människor genom hela livet; barnmorskor, förskollärare, lärare, poliser finns också en möjlighet att göra skillnad på jämställdhetsområdet. Här går det att jobba med krav i utbildningarnas lärandemål, vilket flera lärosäten gör.

Vi ser sammanfattningsvis flera exempel på hur ett jämställdhetsperspektiv kan integreras i utbildningen, där dessa åtgärder syftar till att med ett jämställdhetsperspektiv höja kvaliteten i en av universitetets kärnuppgifter: utbildningen. Vi ser också att ett flertal lärosäten erbjuder olika typer av kurser och utbildningsinsatser kring jämställdhetsperspektiv för den undervisande personalen, vilket också framstår som en förutsättning för att perspektivet på ett adekvat sätt ska kunna integreras i den ordinarie undervisningen.

Komplexa problem som könsbundna studieval kräver komplexa lösningar

Ett problemområde som flera lärosäten arbetar med är könsbundna studieval. I tidigare rapporter har Jämställdhetsmyndigheten uppmärksammat att detta är ett komplext problem som lärosätena har stora utmaningar med. En deltagare beskriver att en av de stora utmaningarna inom högre utbildning är snedrekryteringen inom utbildningar, som fortsätter in i en segregerad arbetsmarknad och som påverkar vilka som tar sig till högre positioner inom akademien. Deltagaren menar att universiteten har en stor uppgift att försöka motverka detta, men det är svårt att få unga vuxna att göra andra val när de har gått igenom sin gymnasieutbildning och fått intressen och kompetenser som ger vissa förutsättningar. Samma deltagare berättar att det har varit tydligt på lärosätet att utbildningar som är dominerade av det ena könet behöver arbeta med det underrepresenterade könet. Deltagaren lyfter fram en välkänd problematik: att tillhöra det underrepresenterade könet på utbildning leder till en större risk för avhopp.¹⁴ Det är en samhällsproblem som aktualiseras i såväl den akademiska organisationen som när studenterna är på praktik, fortsätter deltagaren. Många lärosäten arbetar med de delar de kan i utbildningen men, menar en samordnare, ett lärosäte kan inte ensam lösa ett sådant samhällsproblem. De tekniska fakulteterna hamnar ofta i skottgluggen för att de ska lösa att kvinnor inte kommer dit, fortsätter deltagaren, men den pool av behöriga kvinnor som finns söker redan – och då behövs något annat som universitet och högskolor inte kan lösa. Det är en fråga som det pratas mycket om konstaterar deltagaren. Trots att könsbundna studieval är ett

¹⁴ Se exempelvis Jämställdhetsmyndigheten, 2022:4.

svårlost problem finns det sätt som enskilda lärosäten arbetar med frågan. En samordnare berättar att utifrån analyser som har gjorts på program eller kurser där det råder stor ojämställdhet kan antagningsvillkoren ändras för att öka förutsättningarna för den grupp som är i minoritet, exempelvis kopplat till antagningspoäng eller högskoleprov.

Flera deltagare lyfter fram att när det gäller könsbundna val och könssegregerade utbildningar, så är det främst fokus på de mansdominerade utbildningarna. Det behöver emellertid ske ett arbete även på de kvinnodominerade utbildningarna. Det är givetvis viktigt att arbeta med miljöerna där kvinnor är i minoritet inom akademin, så att de vill stanna kvar, menar flera deltagare. Exempelvis inom STEM, och det finns satsningar kopplat till det på teknisk fakultet berättar en deltagare. Men, fortsätter deltagaren, lärosäten arbetar inte lika aktivt för att tidigt locka pojkar till vården. Andra områden som lärarutbildning, socionomutbildning, sjuksköterskeutbildning har inte haft lika mycket piskan på sig, menar en deltagare, vilket gör att det blir en utmaning att arbeta med frågan i den typen av utbildningar. Åtgärderna har i stället varit riktade mot privat sektor och ingenjörsutbildningar specifikt, fortsätter deltagaren. Där har det landat i att man gör aktiviteter, som har lett till vissa resultat, exempelvis gör det mycket för att ha en bra studiemiljö i STEM-utbildningarna. En annan deltagare säger att de har en större könsobalans på omsorgsutbildningarna än de har på de tekniska utbildningarna. Men det är inom det tekniska som det finns ekonomi – uttalat finns det med som en faktor i logiken, säger deltagaren och tillägger att den modell de arbetar med hoppas de också kunna använda i kvinnodominerande utbildningar. En deltagare menar att en del lärare fastnar i att det är det som är jämställdhet, att ha tjejer på tekniska utbildningar. I stället försöker samordnarna tydliggöra för lärare att jämställdhet är också att möta de manliga studenterna, och ha i åtanke hur det kan påverka samhället om de får med sig en jämställd utbildning. Det är viktigt att jämställdhet blir en fråga även för män, fortsätter deltagaren.

Könsbundna studieval är således ett jämställdhetsproblem som många lärosäten brottas med, men har begränsat med handlingsutrymme att lösa. En deltagare berättar att den kämpar dagligen med att rikta samtalet mot vad de kan göra något åt, snarare än det de inte kan påverka – att bidra med sin bit till pusslet är viktigt. I relation till att adressera komplexiteten kring dessa problem diskuteras möjligheter till samverkan. En deltagare berättar att lärosätet försöker få in jämställdhet som ett perspektiv i samverkansavtal med länsstyrelsen och kommuner, som skulle kunna leda till en ny typ av långsiktighet. Samhällsaktörer behöver hjälpas åt, varje aktör kan inte försöka vara bäst i klassen för då blir man utmattad, menar deltagaren. Ett exempel på sådan samverkan är Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att främja samverkan mellan myndigheter när det gäller området könsbundna studie- och yrkesval, där Malmö universitet, Södertörns högskola samt Högskolan i Borås ingår tillsammans med andra myndigheter. En annan av deltagarna menar att samverkan även kan omfatta att sprida forskning, att lärosätena har kunskap men kanske inte bär arbetet för att samhällsförändringen ska kunna ske. Den kunskapen glömmar lärosätet ibland bort i samtalet om jämställdhetsintegrering. Forskning som är kopplad till delmålen är viktiga för samhället, för att använda även i andra sammanhang.

Lärosätenas förutsättningar för genomförande

För att arbetet med jämställdhetsintegrering ska bli träffsäkert, effektivt samt leda till beständig och reell förändring för lärosätets anställda och studenter krävs att det finns

vissa förutsättningar på plats. Samordnarna har mycket att säga om förutsättningarna för att åstadkomma förändring genom JiHU-arbetet.

En ansträngd ekonomi ger mindre resurser till arbetet

Vi har i tidigare rapporter konstaterat att ett hinder för att jämställdhetsintegreringsarbetet ska nå resultat är bristande resurser. Deltagarna vittnar om att många lärosäten har en ansträngd ekonomi. Det ekonomiska läget innebär att det är mycket uppsägningar, vilket tar mycket energi i organisationen och resulterar i att arbetet med jämställdhetsintegrering får stå tillbaka. Ekonomiska effektivitetsmål och ekonomin är det som styr mest till syvende och sist, konstaterar en deltagare. Det varierar mycket mellan lärosätena hur JiHU-uppdraget har resursatts. På flera lärosäten är det endast en person som ska samordna och stödja i frågorna, vilket skapar en stor sårbarhet. Även samordnare från lärosäten där det finns mer än en person som arbetar med uppdraget menar att det finns behov av mer resurser. Flera deltagare är inne på att det inte behöver vara ett tecken på att ledningen inte tycker att uppdraget är viktigt, de kan åtminstone säga att det är det men i praktiken resursätts inte uppdragen ordentligt. Det kan handla om att det är knappa resurser, som gör att jämställdhetsintegreringsarbetet får stå tillbaka, men det kan också handla om att ledningen inte förstår vad som krävs för att komma framåt i arbetet, resonerar deltagarna.

Flera samordnare uppmärksammar de rapporter som Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF) har tagit fram om akademisk frihet i relation till den ökade administrativa bördan inom akademien genom den politiska styrningen.¹⁵ I rapporterna lyfts mängden uppdrag som åligger högskolor och universitet som en växande börda vilken tar resurser från kärnverksamheten. Rapporterna belyser utvecklingen att samtidigt som det finns en ökad reglering och krav på lärosätena ökar inte anslagen. Flera samordnare menar i likhet med detta att det innebär en utmaning att JiHU-uppdraget inte kommer med extra resurser. Att starta upp denna typ av arbete och att arbeta fram fungerande rutiner är resurskrävande. En deltagare menar att det innebär extra kostnader och insatser att genomföra uppdragen, vilket borde vara uppenbart. Att resurserna är snäva får påverkan på kvalitetsarbetet, är flera av deltagarna eniga kring. I samtalen kommer det fram att det förs en livlig debatt på många lärosätena angående den ökade byråkratiseringen i akademien. Rapporterna har väckt en diskussion kring olika typer av uppdrag och kring styrning och resurser. Det är en urholkning av akademien där det ska bli billigare men man ska göra mer, konstaterar en samordnare och menar att kommer leda till försämring i både utbildning och forskning och det behöver regeringen ta på allvar.

En deltagare resonerar om att det finns en diskussion på lärosäten om att genom rapporterna fick vissa vatten på sin kvarn och att det har blivit ett incitament att diskutera i termer av ”administrationen tar alla våra resurser”, vilket gör att det inte finns skjuts i JiHU-arbetet. Flera deltagare menar att denna typ av styrning i kärnverksamheten förs fram som ett hot mot den akademiska friheten i diskussioner på lärosätena. Av deltagarnas resonemang att döma finns det behov att föra en dialog för att överbygga dessa upplevda motsättningar, annars finns risken att det skapas motstånd mot uppdrag som jämställdhetsintegrering i dessa organisationer. Det är viktigt att uppdraget är tydliga

¹⁵ Ahlbäck Öberg och Boberg, 2024 a och 2024 b.

och väl förankrade i de konkreta problem som bidrar till ojämställda villkor inom akademien.

Ledningens stöd till arbetet med jämställdhetsintegrering varierar mellan lärosätena

Ledningens engagemang är en förutsättning för att arbetet ska vara hållbart över tid och leda till resultat, har Jämställdhetsmyndigheten konstaterat i tidigare rapporter.¹⁶ I förra årets delredovisning såg vi att lärosätenas högsta ledningar och fakultetsledningar i högre grad än tidigare efterfrågade resultat. Detta gällde framför allt på fakultetsnivå, på institutionsnivå har efterfrågan av resultat varit fortsatt låg. Vi tolkade det som ett tecken på att ledningar tar mer ansvar för frågorna. Huruvida ledningen stöttar arbetet med jämställdhetsintegrering varierar dock mellan lärosätena. Flera deltagare berättar att en av de största utmaningarna är just att ledningen inte stöttar jämställdhetsintegreringsarbetet. Arbetet betraktas i stället som en onödig pålaga från ledningen. Forskningen anses viktigast, därefter utbildningen, sedan kommer annat arbete, dit JiHU hör, fortsätter deltagaren. ”Det är en känsla vi samordnare har med oss, det vi gör är inte viktigt” säger en samordnare. Samordnarnas berättelser är exempel på hur jämställdhetsintegreringsarbetet, i motsats till intentionen, ofta betraktas som något skiljt från kärnverksamheten. Det är en indikation på att politiken bör bli tydligare med att det inte handlar om ”annat arbete”, utan att det är en kärnfråga.

En annan deltagare berättar att det också finns en utmaning i att ledningen inte förstår vad arbetet innebär, trots att de verkligen tycker att det är viktigt. I fjolårets delredovisning kunde vi konstatera att hälften av landets lärosäten ansåg att ledningens kunskap om jämställdhet har varit en framgångsfaktor för att få genomslag i jämställdhetsintegreringsarbetet. När styrningen av jämställdhetsintegreringsuppdraget bygger på en förståelse som bottenar i kunskap om genus, maktordningar och förändringsarbete som process skapas också goda förutsättningar för förändring i verksamheten.

Flera samordnare menar att jämställdhetsarbetet har backat på deras lärosäten under de senaste åren. En deltagare poängterar att om man vill åstadkomma förändring i samhället så behöver också tid och resurser avsättas för att diskutera hur strukturerna på den egna avdelningen ser ut, att det finns utbildningar för personal och att man går de utbildningar som finns. Många utbildningar är frivilliga att delta i och när folk brinner för det driver de på – men alla behöver arbeta med frågorna även om man inte brinner för det, fortsätter deltagaren.

Ett lärosäte som har adresserat problemet med att förankra arbetet i linjestyrningen jobbar med att ge stöd till chefer i frågor som berör jämställdhet. Stödet används främst av chefer i kärnverksamheten, det vill säga prefekterna. Dessa får vid behov handledning. Handledarna kommer från genusvetenskapen, som i mån av tid erbjuder stöd kring frågorna. En annan deltagare berättar att ett positivt inslag på lärosätet har varit ett handledningsprogram för prefekter. Många prefekter var nya på sina uppdrag ungefär samtidigt för några år sedan. Då erbjöds handledning i perspektivet jämställdhetsintegrering och prefekterna fick under handledning titta på sin egen institution utifrån perspektivet. Då blev det tydligt vilka svårigheter som fanns – exempelvis att få ut data ur tjänsteplaneringssystem och att arbetssätten varierade mycket mellan institutioner.

¹⁶ Se exempelvis Jämställdhetsmyndigheten, 2024:7.

Handledarprogrammet fick en förlängning och en utvidgning och kom att erbjudas även till administrativa avdelningschefer.

Arbetet med jämställdhetsintegrering är ofta personbundet och svårt att få ut i hela organisationen

För att skapa förändring behöver lärosätenas strategiska inriktningar omsättas verksamhetsnära. I delredovisningen 2024 såg vi att lärosätena i hög utsträckning angav att inriktningarna omsätts i ordinarie verksamhetsplaner i olika delar av organisationen, särskilt i verksamhetsplaner på fakultets- och institutionsnivå. Vi drog slutsatsen att det pågår ett strategiskt förändringsarbete och en god implementering av övergripande styrdokument. En verksamhetsnära styrning möjliggör också att nå såväl linjeorganisationen som den kollegiala, vilket är centralt för att skapa förändring i hela den akademiska kärnverksamheten. Det är dock inte så det ser ut hos alla lärosäten och flera deltagare berättar att det är svårt att få ut arbetet i organisationen, det är ofta väldigt personberoende och beroende av engagemang hos chefer.

Ett syfte med JiHU-uppdraget är att komma bort från projektifieringen och personbundenheten som tidigare präglat jämställdhetsarbetet. I princip alla lärosäten har samordnare för JiHU-uppdraget, men det skiljer sig åt vad rollen innefattar och hur arbetsuppgifter angränsar till JiHU-uppdraget. För att samordnarens resurser ska användas på ett sätt som kan skapa genomslag är styrningen av uppdraget avgörande. Utöver samordnarnas funktion är deras placering, resurser och mandat centralt för vilket förändringsarbete dessa personer kan koordinera. Detsamma gäller möjligheterna att ha kontakt med stödfunktioner på fakultets- och institutionsnivå. Arbetet med jämställdhetsintegrering behöver omsättas i kärnverksamheter ute i organisationerna och bäras av fler funktioner än samordnare. Att genomföra uppdraget kräver dock fortfarande en koordinerande funktion som kan erbjuda kunskap, stöd och nätverk. En deltagare menar att ledningen har ett engagemang och vill göra saker, inte bara prata om organisering. Men om det inte finns en plan, ansvarsfördelning och genomtänkt arbete blir det lätt punktinsatser som sen försvinner. Det behöver finnas i organisationen, eftersom det är omsättning av personal och förändringar i andra riktlinje, fortsätter samordnaren. Samordnaren konstaterar vidare att det nu finns ett engagemang och att arbetet har landat i organisationen, men det är fortfarande mycket kvar som inte löper av sig själv utan där samordnare behöver pusha och smörja.

Att jämställdhetsintegreringsarbetet ofta blir personbundet är ett problem som flera samordnare lyfter. Det finns en sårbarhet i arbetet, vilket blir tydligt när en nyckelperson i arbetet går vidare till andra uppdrag. Utmaningen ligger i att odla kompetens i organisationen och att det blir en återväxt. På många lärosäten är det också en hög omsättning när det gäller vilka som har vilka ansvar och mandat. Det innebär att man ofta får börja om, konstaterar flera samordnare. Stödet och kompetensutvecklingen är viktigt, men det behöver efterlevas och vara en del av helheten och inte ett separat spår, menar en deltagare. Samordnarnas berättelser vittnar om att det ofta är svårt att ordentligt integrera jämställdhetsintegreringsarbetet i organisationen. Det blir ett fåtal individer som får bära arbetet. Det också är också ett arbete som kan bli ensamt och många samordnare uttrycker tacksamhet över de tillfällen de får möjlighet att träffa samordnare från andra lärosäten, delvis för att få stöttning. En annan utmaning som lyfts angående frågan är

hur man får detta att bli ett attraktivt och meriterande uppdrag för den som har det, vilket skulle underlätta återväxten, tror en deltagare.

Samordnarnas roll kan förstärkas genom tydliga mandat

I samtalen med samordnarna får vi fördjupade resonemang kring svårigheterna med samordnaruppdraget. En deltagare berättar att de sedan några år tillbaka har ett team som arbetar med lika villkorsfrågor utifrån arbetsgivarperspektivet och utbildningsperspektivet. Det har gjort att frågorna har lyfts i organisationen. De har även inrättat samordnare på respektive fakultet, som är förmedlare och mottagare av det som ska göras rent operativt. Det har dock fått varierande resultat. På vissa fakulteter avsätts resurser och tid, personen får utrymme i ledningsgrupper att prata om frågorna. På andra ställen är det precis tvärt om. Utmaningen på ett universitet, menar deltagaren, är att ingen vill styra men alla vill ha rådgivning. Det är en av våra största utmaningar, fortsätter deltagaren, man vill inte ha styrning men man vill gärna att någon säger åt en exakt vad man ska göra. Vad fakulteten ger för mandat blir avgörande. Det är en decentraliserad organisation där det är upp till var och en att besluta om, det är personberoende huruvida man ser helheten, ser vad det får för följder eller inte får för följder både på utbildning och forskning, fortsätter samordnaren.

Flera deltagare menar att den decentraliserade organisationen är en utmaning. Alla institutioner är som egna små myndigheter, och det är dåligt med samordning, menar en deltagare. Utmaningen ligger bland annat i att ha en gemensam inriktning och samordning mellan funktioner, samt att upprätthålla jämställdhetskompetensen att utföra arbetet och ta beslut när det gäller frågorna. Det är stora skillnader mellan fakulteter och institutioner. Det kan variera mellan att det inte finns några resurser till att man tilldelar del av en heltidstjänst. Att behovs- och verksamhetsanpassa styrningen blir en utmaning.

Ytterligare en deltagare säger att de har arbetat mycket med struktur och organisering av arbetet. De har kommit relativt långt, men samtidigt finns det ändå utmaningar. Det finns stuprörstänk och arbetet är ofta personbundet. Det finns bra samarbete exempelvis med utbildningsstöd, vilket kan bero på att avdelningschefen är insatt och drivande i frågorna, berättar deltagaren. Medan i personalavdelningen, där samordnaren är placerad, tänker inte HR på att involvera samordnarna för lika villkor i det arbetet. Det finns områden där samordnarna har identifierat tydliga behov, men som inte blir hörda, både kopplat till jämställdhetsintegrering och aktiva åtgärder, fortsätter samordnaren. Det finns mycket kritik från verksamheten, utifrån deras perspektiv arbetar vi ”bara” med jämställdhet. Det gör de inte, fortsätter deltagaren, men på jämställdhetsområdet finns det tydligast krav och där finns det könsuppdelad statistik. Därför kan det vara svårare att arbeta med att förebygga rasism eller hinder kopplat till funktionshinder.

Flera samordnare lyfter att det är viktigt att samordna alla närliggande uppdrag i en process för att det ska bli effektivt. Det gäller lika villkorsfrågor, breddad rekrytering, breddat deltagande, kvalitetsarbetet, Horisont Europa och jämställdhetsintegrering. Här jobbar flera lärosäten aktivt med att samordna de olika delarna till en process, men det är också ett resurskrävande arbete. En deltagare säger att JiHU-uppdraget och de nationella jämställdhetspolitiska delmålen är bra och enklare att arbeta med än diskrimineringslagen, som är så specificerad. Det handlar om att låta olika uppdrag kroka i varandra men flera lärosäten tampas med att få till en bra organisering av arbetet. Systemen hänger ihop, säger en samordnare, men behöver också hållas isär för att det inte ska bli rörigt

för verksamheten. ”Vi måste också ta hänsyn till det, det är många uppdrag och regleringar som en enskild institution behöver hantera”, säger en deltagare. Flera samordnare som vi pratar med skulle gärna se att uppdrag och reglering på området skulle bilda en mer sammansatt helhet som är lättare att få grepp om. Vidare uttrycks önskemål om att ansvariga myndigheter som DO, UKÄ och Jämställdhetsmyndigheten skulle ha en bättre dialog och samordning kring sina olika ansvarsområden.

Uppföljning av resultat och effekter är fortfarande en utmaning för lärosätena

En generell utmaning i arbetet med jämställdhetsintegrering är att följa upp resultat och effekter. I förra årets delredovisning av JIHU-uppdraget var en av våra slutsatser att det behöver ske en utveckling av lärosätenas uppföljning och analys av det arbete som bedrivs, och tydliggöras på vilket sätt det leder till ökad jämställdhet för högskolesektorns målgrupper. Av de samtal vi fört med målgrupper i fokusgruppsundersökningen, samt i andra sammanhang i vår stödfunktion under året, kan vi konstatera att uppföljning fortfarande är en utmaning för många lärosäten. En deltagare uttrycker det som att: ”vi tänker att de insatser som vi gör ska ge effekt, men det finns ingen rak linje”.

Organisationsstruktur är något att beakta även vid efterfrågan av resultat. Många lärosäten präglas av en stark decentralisering där fakulteter och institutioner har fått beslutsbefogenheter delegerat till sig från högsta ledningen. Det möjliggör en verksamhetsnära uppföljning som synliggör hur jämställdhet eller ojämställdhet tar sig uttryck i de faktiska forsknings- och utbildningsmiljöerna. Men självständigheten på institutionsnivå, med den kollegiala kulturen och dess upplevda och reella frihet i relation till linjestyrningens chefer, riskerar också att hindra eller fördröja återkoppling till central nivå. För lärosäten med en decentraliserad organisation kan det bli en utmaning att få till en helhetsbild av vad som görs konkret i alla delar av organisationen. Det krävs tid och resurser för att kunna samla in information om vad som görs på enskilda institutioner, att skapa en helhetsbild av detta för att kunna identifiera vad som bör fokuseras i arbetet. Ofta kan resultat och engagemang också variera mellan olika institutioner och fakulteter, precis som villigheten att ta emot stöd i arbetet.

Det är även viktigt att det finns en efterfrågan på resultat. Flera deltagare berättar att när ledningen inte efterfrågar resultat i tillräckligt hög grad blir det inga resultat och uteblivna resultat får inte heller några konsekvenser. ”Man konstaterar då att man inte nådde målet, men det blir bara ett notering och ingen konsekvens”, som en deltagare uttrycker det. En annan deltagare konstaterar att ”när det inte står i regleringsbrevet att vi ska följa upp något, då sker det inte heller”. JIHU-uppdraget är en bra hävstång internt, det ska vara med i utbildning, i arbetsmiljö, i organisation och kultur, understryker en deltagare. Men om det inte efterfrågas resultat och rapportering är det svårare att använda uppdragen som en katalysator för förändring.

Flera lärosäten uppger att de saknar rutiner för uppföljning. Då blir det också svårt att utvärdera resultat av olika insatser och reformer. Även de lärosäten som har fått till rutiner för uppföljning upplever praktiska svårigheter med detta. En utmaning är också att få till en systematik att följa upp det arbete som sker i hela organisationen vad gäller närliggande uppdrag. För att få ett helhetsgrepp kring frågorna slår en del lärosäten ihop frågor kring arbetsmiljö och jämställdhetsintegrering och lika villkor, i planer och policys.

En uppfattning som också kommer fram är att det ofta inte är friktionsfritt att införa nya system för uppföljning. Det är viktigt att fundera kring vilken ökad nytta som

uppföljningen ger, risken är att det blir ett fokus på kontroll när tiden i stället bör ägnas åt ”att göra”. Utvärderingar och uppföljningar kan innebära att resurserna får en tyngdförskjutning åt kontrollfunktioner snarare än att göra arbetet. Vissa saker är lättare att följa upp, medan andra är mer utmanande. Det kan exempelvis vara svårt att få fram bra statistik att basera uppföljningen på. Då blir det också en systemfråga, som en deltagare uttrycker det. Det landar tillbaka i system och statistikfrågor och finns inte bra indikatorer på plats är det svårt att få ut bra data, fortsätter deltagaren. Något som flera som flera samordnare lyfter att det vill arbeta vidare med är att ta fram indikatorer och nyckeltal, gärna gemensamma för alla lärosäten. Detta för att bättre kunna följa upp och jämföra arbetet mellan olika lärosäten.

En annan utmaning är kopplad till inriktningen. En samordnare berättar att fakulteterna har fått beskriva sina jämställdhetsproblem som är med i inriktningen och de har tagit fram nyckeltal för att kunna följa upp vad som sker. Men det är svårt att ta fram nyckeltal för att komma fram till rätt åtgärder: ”Hur vet vi att vi har rätt nyckeltal och att vi kommer sätta in rätt åtgärder så att universitetet blir mer jämställt?”. Det handlar, som en deltagare uttrycker det, om att ha en tanke om vart man vill nå, och mäta det.

Uppföljning är ett arbete som hänger ihop med verksamhetsplaneringen och dessa delar måste skruvas på över tid för att säkerställa ett träffsäkert arbete, det är ett arbete som är pågående och som kan ta tid att få till.¹⁷

Styrning är avgörande för det fortsatta arbetet

I förra årets delredovisning kunde vi konstatera att styrning är viktigt för att jämställdhetsfrågorna ska prioriteras på lärosätena. Att styra en decentraliserad organisation och styra forskare som vill ha akademisk frihet är dock inte det enklaste, konstaterar en samordnare. En samordnare menar att det har varit stort fokus på styrning de senaste åren, vilket har underlättat arbetet. En annan deltagare menar att om det inte finns en tydlig styrning för jämställdhet så kommer ledningen för lärosätet att släppa frågorna, de kommer inte resurssättas. Många samordnare vi pratar med menar att om uppdraget försvinner ur regleringsbrevet finns det en stor risk att arbetet prioriteras ner. ”Står det inte regleringsbrevet finns det inte”, som en deltagare uttrycker det.

Det finns således ett stort samförstånd bland deltagarna att uppdrag i regleringsbrev är viktigt. I fjolårets delredovisning visade enkätundersökningen att de flesta lärosäten ansåg att ett flerårigt uppdrag om jämställdhetsintegrering bidrar med den legitimitet som krävs för arbetet, samt ökar förutsättningarna att nå resultat och effekter. Flera samordnare bekräftar i våra samtal vikten av att det står i regleringsbrevet, både som uppdrag och som påminnelse om pågående uppdrag. En samordnare säger att när påminnelsen inte finns så tolkar ledningen det som att uppdraget inte längre finns kvar. ”Signalvärdet är viktigt, då blir det också resurssatt”, fortsätter deltagaren. Det finns dock avvikande meningar angående detta. En deltagare säger att uppdrag i regleringsbrev i nuläget inte är avgörande för dem, arbetet kommer att fortsätta ändå. Men, vad som sker när ledningen byts ut är en annan sak, fortsätter deltagaren, då kan ett uppdrag i regleringsbrev komma att spela roll. Ett uppdrag i regleringsbrev kan således säkerställa att jämställdhetsintegreringsarbetet fortsätter, även om lärosätet får en ny ledning som annars kanske skulle prioritera på annat sätt.

Att styrning är viktig för att få styrfart i jämställdhetsarbetet och att det behövs fortsatta uppdrag är således de flesta samordnare överens om, men hur ska styrningen utformas? En

¹⁷ Se ESV forum: Planering och uppföljning.

deltagare säger att om det kommer ett regleringsbrev får det gärna vara mer långsiktigt formulerat snarare än detaljstyrning. Då blir det öppet för lärosätet att arbeta på ett eget sätt över längre tid. Arbete pågår redan som behöver få fortsätta och det behöver vara anpassat till den egna verksamheten. Om uppdraget är specifikt och mer detaljerat, menar deltagaren att man tappar fart i det egna långsiktiga arbetet. Andra samordnare poängterar att det hade varit bra med mer preciserade uppdrag som rör universitetets kärnverksamhet: forskning och utbildning. Det behövs tydligare och mer lika uppdrag, snarare än att respektive lärosäte tar fram sin inriktning, menar flera deltagare. Då kan centrala problem fokuseras på ett bättre sätt. Problematiken inom kärnverksamheten bör lyftas fram så att det blir tydligt varför förändringsarbetet behövs, tycker flera deltagare. Uppdraget kring JiHU behöver också tydliggöras när det gäller forskningen, så lärosäten inte kan gömma sig bakom den akademiska friheten, poängterar en deltagare.

Det behöver finnas uppdrag, men finns det inte i regleringsbrev är det viktigt att andra aktörer, exempelvis EU inom ramen för Horisont Europa, ställer krav, är flera samordnare är ense om. Inom ramen för Horisont Europa krävs att lärosätena tar fram en Gender equality plan för att de ska kunna söka de stora forskningsmedlen som finns i programmet, vilket ytterligare aktualiserar jämställdhetsperspektivet. Försvinner JiHU-uppdraget ur regleringsbrevet finns det åtminstone där, konstaterar en deltagare. På samma sätt är den statliga forskningsfinansieringen också viktig, att det finns krav där är viktigt.

En deltagare säger att det är viktigt att det finns ett uppdrag, men det som är besvärligt är att det finns parallella uppdrag som uppföljning av jämställdhet i kvalitetssystemet, aktiva åtgärder, JiHU, breddad rekrytering och så vidare. När inriktningsuppdraget kom kändes det övermäktigt, fortsätter deltagaren. Ett önskemål kopplat till regleringsbrev, som har varit en utmaning historiskt, är att få ihop alla uppdrag och flera samordnare önskar att uppdragen hade varit bättre samorganiserade. Uppdragen kopplat till Horisont Europa, aktiva åtgärder och jämställdhetsintegrering kan ibland kollidera menar deltagarna. ”Om det går att koordinera och samordna uppdragen från regeringen hade det varit tacksamt, så lärosätena inte behöver lägga så mycket arbete på att göra det”, säger en deltagare – det skulle effektivisera styrningen om det var ett helhetstänk i frågorna snarare än uppdrag i separata spår. En annan deltagare säger att målträngsel är ett talande begrepp, bara att kartlägga styrningen som finns på området är resurskrävande. Styrningen ger fart, granskningen ger också fart, men mycket av den lilla tid som finns går också till att rapportera och administrera uppdrag, och när finns egentligen möjlighet att vara i verksamheten och prata om de kvalitativa aspekterna i arbetet, säger en samordnare. Det behöver finnas en tydlighet och krav, men det kan bli en fälla som gör att det operativa och framåtsyftande arbetet blir lidande, fortsätter samordnaren.

En annan deltagare menar att de istället behöver se det som att uppdragen har draghjälp av varandra och inte konkurrerar med varandra. Det har, enligt deltagaren, skett är en språkförändring under hösten och det finns nu en tendens att prata om ambitionsdrivna frågor, snarare än rättvisefrågor, både kring lika villkor och jämställdhet, vilket är oroväckande.

JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETENS SAMLADE STÖD TILL HÖGSKOLOR OCH UNIVERSITET

I förra årets delredovisning kunde vi konstatera att samtliga lärosäten hade tagit del av Jämställdhetsmyndighetens stödformer under 2023. I år kan vi konstatera att 30 av 33 lärosäten har tagit del av någon av våra stödformer under 2024. Ungefär två tredjedelar uppger att Jämställdhetsmyndighetens stöd under 2024 i ganska hög grad eller i hög grad har förbättrat förutsättningarna för arbetet med jämställdhetsintegrering.¹⁸

Jämställdhetsmyndighetens stöd har bidragit till kunskapsförmedling och erfarenhetsutbyte

Jämställdhetsmyndighetens stöd uppskattas av lärosätena inte minst för de inslag där lärosätena får möjlighet att komma samman för erfarenhetsutbyte. Här är den seminarierie som vi genomfört under 2024 en aktivitet som fått mycket uppskattning bland de lärosäten som deltagit. Även de nätverksträffar som vi arrangerar för myndigheter och lärosäten är uppskattade för kunskapsförmedling och erfarenhetsutbyte. Andra stödformer som lärosätena använder och är nöjda med är det stödmaterial som finns tillgängligt på Jämställdhetsmyndighetens hemsida i form av rapporter, vägledning och webbutbildningar. Ett annat uppskattat inslag är det fördjupade stödet i form av kontaktpersonsstödet, där varje lärosäte har en kontaktperson på Jämställdhetsmyndigheten som kan rådfrågas exempelvis vid framtagande av nya dokument och i nya processer. Flera samordnare uttrycker vikten av ett behovsanpassat och relevant stöd där det går att välja vilka delar som man tar del av. Det uppskattas att Jämställdhetsmyndighetens roll är stödjande och inte kontrollerande, på så sätt är stödet rätt strukturerat i förhållande till uppdraget. Men stödet ger också legitimitet och energi till uppdrag och bidrar till att samtalet hålls igång, menar flera samordnare.

Stödet har bidragit till konkreta resultat, bland annat i rekrytering

På frågan om huruvida stödet har lett till något konkret i arbetet med jämställdhetsintegrering på lärosätena få vi flera exempel på en direkt länk mellan Jämställdhetsmyndighetens stöd och resultat i arbetet med jämställdhetsintegrering. Bland annat har stödet lett till insatser i utbildningen. Det har även bidragit till förbättrad rekrytering, uttrycker ett lärosäte. Seminarieriet har lett till förändring på flera lärosäten. Bland annat vad gäller organisering av arbetet, samt i arbetet med uppföljning. Jämställdhet har bättre integrerats i ordinarie system, dokument och processer. Som ett resultat av stödet har jämställdhet också bättre inkluderats i uppföljning och exempelvis resulterat i att ett av lärosätena har kunnat ta fram bättre indikatorer och statistik. Stödet har också bidragit kunskapsmässigt till chefer och medarbetare och resulterat i en ökad förståelse och medvetenhet.

¹⁸ Statistiken hämtades in genom en enkät som skickades ut till samtliga lärosäten med JIHU-uppdrag och besvarades av 27 lärosäten.

Jämställdhetsmyndighetens stöd har även gett fart till arbetet och skapat diskussion, idéer och motivation, enligt samordnare. Jämställdhetsmyndigheten har vidare bidragit till att lärosäten har börjat prata om våld som arbetsgivarperspektiv. För att nämna ett konkret exempel har Luleå tekniska universitet startat ett arbete om arbetsgivarperspektiv om våld i nära relation, delvis till följd av Jämställdhetsmyndighetens arbete kring detta. Åtgärder inom ramen för detta är att lärosätet har tagit fram en ny arbetsrutin och stöddokument för våld i nära relation samt i samarbete med kvinnojouren erbjudit utbildningar för medarbetare och chefer i syfte att åstadkomma en kunskaphöjning inom organisationen. Att insatsen även riktar sig till medarbetare sker i syfte att sänka trösklarna för att börja kunna prata om frågan samt att förbereda dem på att frågor om våld även kommer adresseras i medarbetarsamtalet.

Ett annat exempel på hur Jämställdhetsmyndighetens stöd lett konkreta resultat redovisar Högskolan i Gävle, som deltog i seminarieseriens tillfälle om styrning. Där fick de jobba med att hitta en styrsignal och följa ifall den går hela vägen från styrning till uppföljning. Lärosätet valde att titta på jämställdhetsintegrering i utbildningens innehåll och genomförande och identifierade ett antal utvecklingsområden för att tydligare integrera ett jämställdhetsperspektiv. Lärosätet genomförde därefter ett åtgärdsarbete och har nu säkerställt att det finns med i hela styrkedjan.

Lärosätena efterfrågar mer stöd till uppföljning

Lärosätena är generellt nöjda med Jämställdhetsmyndighetens stöd i JiHU-uppdraget. De stödformer som erbjuds inom stödet är uppskattade, särskilt det personliga stöd som erbjuds inom stöd genom kontaktpersoner. Seminarieserien är en annan, målgruppsanpassad, del av stödet som varit uppskattat av de lärosäten som deltagit. Nätverksträffarna är såväl välbesökta som uppskattade av målgruppen och någonting som lärosätena önskar att vi fortsätter med.

Vi ser att de förutsättningar för arbetet med jämställdhetsintegrering som samordnarna berättar om också speglas i vad lärosätena önskar av stödet framgent. Vad gäller innehåll har lärosätena en rad önskemål om vilka områden de skulle vilja se belysas inom de olika stödformerna. Ett sådant område är uppföljning, som är en utmaning för många lärosäten att få på plats i anslutning till jämställdhetsintegreringsarbetet. Det som efterfrågas specifikt kring uppföljning är ett samarbete mellan Jämställdhetsmyndigheten och lärosäten kring att ta fram för lärosätena gemensamma nyckeltal och indikatorer. Med anledning av att 2025 är sista året på programperioden för JiHU planerar Jämställdhetsmyndigheten också aktiviteter på temat uppföljning, för att svara upp mot behovet.

Ett annat område där lärosätena efterfrågar fördjupning är kring de krav som ställs inom ramen för Horisont Europa. Jämställdhetsmyndigheten anordnar under 2025 kunskaphöjande seminarier för lärosäten och statliga forskningsfinansiärer för att möta detta behov. Jämställdhetsmyndigheten har arbetat med kunskaphöjning kring intersektionella perspektiv. Det är ett perspektiv som många lärosäten anger att de vill jobba mer med. Svårigheter kring detta är hur andra kategorier än kön påverkar vilka förutsättningar man har inom akademien. Lärosätena efterfrågar stöd i hur de skulle kunna jobba mer med intersektionalitet i kombination med JiHU-uppdraget, och då särskilt få in etnicitet som aspekt i jämställdhetsarbetet. Lärosätena uttrycker även behov av att fokusera på olika aspekter av rekryteringsfrågor. Intersektionella perspektiv på rekryterings-

processer och bias i rekryteringsprocesser är sådant som identifieras som viktiga områden. Andra områden där lärosätena vill ha stöd för att komma längre i sitt arbete är att öka jämställdhet i undervisning och dess innehåll.

Flera lärosäten skulle gärna se en tydligare samverkan mellan UKÄ, UHR, DO och Jämställdhetsmyndigheten. För att helheten ska bli tydligare över de krav och regelverk som lärosäten behöver hålla sig till. De skulle också behöva mer kunskap om det strategiska jämställdhetsarbetet gentemot medarbetarprocesserna och HR-perspektiv.

Ett annat område där lärosätena vill ha mer samverkan mellan myndigheter är angående könsbundna studieval, vilket är svårt för en ensam aktör att lösa. Jämställdhetsmyndigheten har också en samordnande roll i det samverkansuppdrag kring könsbundna studie- och yrkesval som tre av lärosätena ingår i.

I övrigt efterfrågar samordnarna att Jämställdhetsmyndigheten ska facilitera sammankomster och kunskapsutbyten, sprida information och ge stöd i förändringsprocesser i linje med vad som har gjorts tidigare. En samordnare uttrycker det som att: ”alla har samma bekymmer, konkreta exempel och diskussioner får vi aldrig för mycket av.” I Jämställdhetsmyndighetens stödverksamhet under 2025 planeras för en rad sådana aktiviteter, exempelvis nätverksträffar och stödinsatser angående återrapportering och uppföljning.

SLUTSATSER

Jämställdhetsintegreringen i akademien går framåt och lärosäten fortsätter att uppvisa resultat, men förändring tar tid och arbetet kräver långsiktighet. Det behövs en fortsatt politisk styrning med uppdrag till lärosätena för att jämställdhetspolitiken ska få genomslag i verksamheten. Jämställdhetsmyndigheten har fortsatt att verksamhetsanpassa stödet till lärosätena och vår uppföljning visar att stödet har lett till konkreta resultat.

Lärosätena redogör för fortsatta resultat för jämställda villkor

Av lärosätenas redogörelser av sina resultat kan vi konstatera att de i sitt arbete främjar jämställda villkor för lärosätenas målgrupper – det vill säga studenter, anställda och samhället i stort. De resultat som samordnarna lyfter indikerar att arbetet ligger i linje med den tendens vi tidigare har observerat, att det sker en förflyttning högerut i Statskontorets resultatkedja. Det innebär att arbetet har rört sig från ett fokus på punktinsatser till mer genomgripande förändring i form av förändrade arbetssätt och utfall. Det är emellertid ett arbete som kräver att vissa förutsättningar finns på plats för att arbetet ska leda till reell förändring. Ledning och resurssättning av arbetet spelar roll. Arbetet blir ofta personbundet, inte institutionaliserat. Det finns också behov av en mer systematiserad uppföljning av resultat, genom hela styrkedjan.

Arbetet går framåt men utmaningar kvarstår

En stor utmaning är fortfarande att nå ut med arbetet i kärnverksamheten: forskning och utbildning. De ofta decentraliserade organisationsstrukturerna gör att det är svårt att få en överblick över vad som görs i olika delar av organisationen. En annan utmaning är att det inte är självklart i akademiska organisationer att jämställdhetsintegrering omfattar att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Några lärosäten arbetar dock aktivt med området, bland annat med våld som en arbetsgivarfråga. Det våldsförebyggande arbetet behöver utvecklas.

Fortsatt behov av tydlig styrning av lärosätenas arbete för jämställdhet

Politisk styrning och uppdrag bedöms vara avgörande för att arbetet ska ske överallt, men det finns idag en upplevelse av detaljstyrning och att det är för många uppdrag, vilket leder till målträngsel. Det finns också en efterfrågan på tydlighet. Ett sätt att bidra till tydlighet är att jämställdhetsintegreringsarbetet samordnas med andra uppdrag.

Vår bedömning är att det behövs fortsatta uppdrag till lärosätena för att jämställdhetspolitiken ska få genomslag i verksamheten och att lärosätena som samhällsaktörer ska kunna bidra till jämställdhetspolitikens mål på ett systematiskt sätt. Lärosätena bör därför få fortsatt JiHU-uppdrag eller motsvarande tydliga styrning.

Uppdragen behöver formuleras så att de inte uppfattas som pålagor och arbete som sker ”vid sidan om”, för att på så vis förankras hos lärosätena. Det behövs tydlighet och tydliga problembilder från politiken som pekar ut vad som ska prioriteras i hela verksamheten. Vi ser att det inte råder jämställda möjligheter på lärosätena, det gäller exempelvis fördelningen av det akademiska hushållsarbetet – som hänger ihop med frågan om meriteringsmöjligheter, doktoranders arbetsmiljö samt jämställda karriärvägar. Det är

befintliga problem som gör att alla inte har samma möjligheter att göra akademisk karriär. För att kunna följa upp arbetet efterfrågar lärosätena också nyckeltal som kan vara gemensamma för alla lärosäten. Sammantaget skulle styrningen av lärosätena kunna bli mer ändamålsenlig med en tydlig problembild och ett fåtal gemensamma indikatorer för uppföljning. Den akademiska friheten ställs ofta i opposition till jämställdhetsarbetet. Det är viktigt att den politiska styrningen – som kan upplevas som regleringstung – och den akademiska kulturen – med den akademiska friheten som grundpelare – kan mötas i stället för att de upplevs som motsättningar.

Lärosätena är viktiga samhällsaktörer som i samverkan med andra aktörer kan bidra till att uppnå målsättningar i jämställdhetspolitiken, exempelvis vad gäller könsbundna studie- och yrkesval. Jämställdhetsmyndighetens pågående samverkansuppdrag på området är ett exempel på sådan samverkan och som tre lärosäten valt att ingå i. För att underlätta sektorsövergripande samverkan kring jämställdhetsproblem behövs spelande uppdrag till strategiskt utvalda aktörer.

Jämställdhetsmyndigheten har utvecklat stödet till lärosätena

- Jämställdhetsmyndigheten har fortsatt att utveckla stödet till lärosätena sedan den senaste delredovisningen. Vi har gjort stödet mer verksamhetsanpassat, vilket har medfört att vi bättre kan svara mot målgruppens behov. Vi ser att stödet är uppskattat och leder till konkreta resultat för många lärosäten så som jämställdhetsintegrering av utbildningen, att lärosätena börjar adressera våld ur ett arbetsgivarperspektiv samt att lärosätena utvecklar sin uppföljning av arbetet.
- Vår bedömning är att det finns ett fortsatt behov och mervärde av Jämställdhetsmyndighetens stödfunktion och att ett fortsatt uppdrag till lärosätena bör åtföljas av ett uppdrag till myndigheten att ge stöd till lärosäten i arbetet med jämställdhetsintegrering.

REFERENSLISTA

- Bergvall, Sanna mfl, "The Impact of PhD Studies on Mental Health—A Longitudinal Population Study", *Working Paper in Economics*, No. 846, Department of Economics, Göteborgs universitet, 2024.
- Brax, David, *Utsatthet vid svenska universitet och högskolor*, Nationella sekretariatet för genusforskning, 2024.
- ESV forum. Planering och uppföljning. <https://forum.esv.se/styrning/planering-och-uppfoljning>
- Jämställdhetsmyndigheten, *Val efter eget kön*, 2022:4.
- Jämställdhetsmyndigheten, *Jämställdhetsintegrering i akademin: Framgångar och fallgropar i implementeringsprocessen*, underlagsrapport 2024:2. Birgitta Jordansson & Helen Peterson
- Jämställdhetsmyndigheten, *Utbildning leder till ökad upptäckt av våld*, 2024:5
- Jämställdhetsmyndigheten, *Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet. Delredovisning 2024*, 2024:7.
- Kalm, Sara, "Om akademiskt hushållsarbete och dess fördelning", *Sociologisk forskning*, 56 (1), 5–26, 2019.
- Keloharju mfl, "PhD Studies Hurt Mental Health, but Less than Previously Feared", *IFN Working Paper*, No. 1435, 2022.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap, *Arbetsmiljön på svenska universitet och högskolor. Frisk- och riskfaktorer för forskande och undervisande personal*, 2024:9.
- Shirin Ahlbäck Öberg & Johan Boberg, *Ökad kontroll och ökad byråkratisering: En kartläggning av statens styrning av universitet och högskolor*, SUHF 2024 a.
- Shirin Ahlbäck Öberg & Johan Boberg, *Ökad kontroll och ökad byråkratisering: Interna effekter på lärosätena*, SUHF 2024 b.
- Simonsson, Angelica, "Rethinking Institutional Responses to Gender-Based Violence in Academia as Forms of Care in the Nordic Context", *Open Gender Journal*, 2024.
- UKÄ, *Uppföljning och utvärdering av mål för nyrekryterade professorer och biträdande lektorer*, 2024:8.
- UKÄ, *Universitet och högskolor årsrapport*, 2024:21.

ENGLISH SUMMARY

This is an interim report on the Swedish Gender Equality Agency's assignment to follow up and support the work of gender mainstreaming at the higher education institutions (HEIs) for which the Government is the accountable authority plus Chalmers University of Technology and Jönköping University. We analyse the conditions for and the results of the HEIs' work and give an account of how the support of the Swedish Gender Equality Agency responds to their situations and needs.

State HEIs have been given a government assignment to work with gender mainstreaming so that their operations can contribute to achieving gender equality policy goals. They perform this work based on their reported strategies for gender mainstreaming for the period 2023–2025. The Swedish Gender Equality Agency is tasked with supporting state HEIs, Chalmers University of Technology and Jönköping University in this work, including by encouraging exchanges of experience between the institutions and following up the results and impact of their ongoing efforts.

It is crucial that problems within core operations are highlighted in order to conduct targeted gender mainstreaming activities within the academic organisation. Initiatives such as codes of conduct and training interventions improve institutional culture. Academia addresses inequalities and harassment issues, especially those related to gender. While some HEIs actively address and make visible the issue of sexual harassment, this is an area in need of development. Doctoral students, and especially foreign female doctoral students, are a particularly exposed group in academic organisations. We see examples of initiatives to improve the work environment of doctoral students. Many HEIs are also striving to offer women and men equal opportunities for an academic career and to increase the percentage of female professors. The percentage of female professors has increased, but slowly and with significant differences between subject areas. The unequal distribution of academic housework – i.e., duties that provide no useful qualifications – is also clearly a problem that needs to be addressed by HEIs if they are to ensure equal opportunities in practice.

Training and knowledge are critical to achieving gender equality in academia. However, the work is made more challenging by the varying levels of knowledge concerning gender equality issues within the organisations. A gender equality perspective can enhance the quality of training and HEIs have enormous potential to influence both their own organisation and society at large through the content of their training programmes. Staff training initiatives are crucial to the gender mainstreaming of teaching. Gendered study choices is a complex problem that many HEIs are wrestling with, and one that has consequences at societal level. There is clearly a problem with gender imbalances in recruitment and, in programmes dominated by one sex, members of the underrepresented sex are more likely to drop out. This problem cannot be solved by HEIs alone; it demands interventions from many stakeholders.

Following up the results of gender mainstreaming remains a significant challenge for HEIs, many of whom find it difficult to follow up their initiatives. It is hard to obtain an overall picture of everything being done at all levels of what are often decentralised organisations, and collecting data demands time and resources. Many HEIs are in significant financial difficulty and this is hindering the progress of gender equality efforts. In our assessment, the Government must continue to direct and give assignments to HEIs to pursue gender equality work and to achieve results. That said, opinions differ on how these should be designed: Should they be open-ended, long-term assignments in appropriation directions, or more specific assignments linked to the HEIs core operations?

The Swedish Gender Equality Agency is developing its support for gender mainstreaming in dialogue with our target group, meaning that we are able to respond to the target group's needs. We can see that our support is appreciated and that it is leading to concrete results at many HEIs, including the gender mainstreaming of courses and programmes, improved follow-up procedures and that HEIs are beginning to address violence from an employer perspective.

These are some of the conclusions highlighted in the interim report:

- While progress is being made in gender mainstreaming in academia and HEIs are achieving results, change takes time and demands long-term efforts.
- Extending gender mainstreaming into the core operations of HEIs, research and education, remains a significant challenge.
- A need remains to systematically follow up results along the entire governance chain. Demanding results would encourage follow-ups.
- Clear governance signals and assignments in appropriation directions are considered critical if the work is to be conducted everywhere, but clarity is being sought concerning how the various assignments relate to one another.



Jämställdhetsmyndigheten | Vikingsgatan 3, 411 04 Göteborg
031-3929000 | info@jamstalldhetsmyndigheten.se | jamstalldhetsmyndigheten.se