



JÄMSTÄLLDHETS  
MYNDIGHETEN

# JÄMSTÄLLDHET I AKADEMIN

Slutredovisning av jämställdhetsintegrering i  
högskolor och universitet - programperioden  
2016–2019

**Jämställdhetsmyndigheten**

Göteborg, april 2020

Rapport 2020:6

Dnr: 2019/31.1.1-2

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

Carina Abréu

Telefon 031- 392 91 34

# FÖRORD

Jämställdhetsmyndigheten övertog i enlighet med regleringsbrev för 2018 det uppdrag om *Jämställdhetsintegrering i universitet och högskolor (JiHU)* som ursprungligen gavs till Göteborgs universitet att, i likhet med JiM-uppdraget, stödja de statliga universiteten och högskolorna samt Chalmers tekniska högskola AB och Stiftelsen Högskolan i Jönköping i deras arbete med jämställdhetsintegrering under åren 2016–2019.

I uppdraget har ingått att erbjuda stöd i planering och genomförande av lärosätenas uppdrag avseende jämställdhetsintegrering, anordna kompetenshöjande insatser, anordna nätverksträffar för erfarenhetsutbyte och sprida lärande exempel. Stödet har samordnats med och erfarenheter tillvaratagits från JiM-satsningen. En lägesrapport lämnades till Regeringskansliet den 31 mars 2019 och föreliggande slutredovisning ska lämnas senast den 30 april 2020.

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att JiHU-uppdraget har intensifierat lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering och stärkt organiseringen av arbetet. Resultaten omfattar framförallt förändrade arbetssätt för att till exempel motverka könsbundna studieval, främja jämställda karriärvägar och jämställd resursfördelning.

Lärosätena bedöms dock ha fortsatt behov av riktade uppdrag, efterfrågan av resultat och stöd i arbetet med jämställdhetsintegrering. Det är därför glädjande att regeringen har beslutat att förlänga JiHU-uppdraget, något som Jämställdhetsmyndigheten bedömt som angeläget för att möjliggöra ett långsiktigt hållbart arbete med potential att möta de behov som konstaterats vad gäller jämställdhetsarbetet inom högskolesektorn.

Lena Ag

Generaldirektör Jämställdhetsmyndigheten

April 2020

# INNEHÅLL

<b>FÖRORD</b> .....	<b>3</b>
<b>SAMMANFATTNING</b> .....	<b>6</b>
<b>1. INLEDNING</b> .....	<b>8</b>
1.1. Bakgrund .....	8
1.1.1. Jämställdhetspolitikens mål och strategi .....	8
1.1.2. Tidigare jämställdhetspolitiska satsningar inom högskolesektorn .....	9
1.1.3. Särskilt uppdrag om jämställdhetsintegrering 2016–2019 .....	10
1.1.4. Delredovisning av JiHU .....	11
1.2. Syfte och genomförande .....	11
1.2.1. Statskontorets resultatkedja .....	12
<b>2. RESULTAT OCH EFFEKTER</b> .....	<b>14</b>
2.1. Plan för jämställdhetsintegrering .....	14
2.1.1. Identifiera jämställdhetsproblemen .....	14
2.2. Prioriterade områden .....	15
2.2.1. Könsbundna studieval och genomströmning .....	16
2.2.2. Karriärutveckling .....	16
2.2.3. Resursfördelning .....	17
2.2.4. Utbildningens form och innehåll .....	17
2.3. Kompetensutveckling och organisering .....	17
2.4. Ökad kunskap och medvetenhet .....	18
2.5. Koppling till jämställdhetspolitiska delmål .....	18
2.6. Förändringsarbete och motstånd .....	20
2.7. Resultat .....	20
2.7.1. Aktiviteter .....	20
2.7.2. Produkter .....	21
2.7.3. Arbetssätt .....	21
2.7.4. Utfall .....	22
2.7.5. Samhällseffekter .....	23

<b>3. UPPDRAG SAMT STÖD OCH SAMORDNING .....</b>	<b>24</b>
3.1. Behov av fortsatt uppdrag.....	24
3.1.1. Uppdragets utformning .....	24
3.2. Fortsatt stödbehov .....	25
3.2.1. Externt stöd.....	25
3.2.2. Uppföljning av jämställdhet .....	25
3.2.3. Samarbeten och samverkansbehov .....	26
<b>4. SLUTSATSER .....</b>	<b>28</b>
4.1. Resultat av JiHU-uppdraget.....	29
4.2. Fortsatt behov av styrning och stöd.....	31
<b>REFERENSER.....</b>	<b>33</b>
<b>BILAGA 1. FÖRDJUPADE EXEMPEL PÅ LÄROSÄTENAS RESULTAT .....</b>	<b>35</b>

## SAMMANFATTNING

Arbetet för att komma tillrätta med ojämställdhet inom akademien har pågått i årtionden, men fortfarande har kvinnor och män i högskolan olika villkor i fråga om anställning, karriärvägar och tillgång till forskningsmedel. Politiska satsningar för att öka jämställdheten har bidragit till att arbetet gått framåt, men för att uppnå resultat som på allvar möter ojämställdhetsutmaningar i sektorn behövs nya typer av åtgärder som i större utsträckning än tidigare utmanar normer, strukturer och värderingar. Arbetet behöver lägga större fokus på resultat och kvalitativa aspekter av jämställdhet.<sup>1</sup>

Regeringens uppdrag om jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet 2016–2019 (JiHU) kan mot den bakgrunden ses som en ambitionshöjning i arbetet för att skapa en akademi som är till för alla, oavsett kön.

Syftet med denna slutredovisning är att undersöka vilka resultat som JiHU-uppdraget lett till, baserat på analys av lärosätenas årsredovisningar, en webbenkät och intervjuer med ett urval av lärosäten.

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att:

- JiHU-uppdraget har intensifierat lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering, och stärkt organiseringen av arbetet.
- Uppdraget bedöms därmed ha stärkt lärosätenas förutsättningar att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.
- Lärosätena har fortsatt behov av ett riktat uppdrag samt stöd i arbetet med jämställdhetsintegrering.

Lärosätena har nått resultat som framförallt handlar om förändrade arbetssätt, rutiner och metoder för att till exempel motverka könsbundna studieval, främja jämställda karriärvägar och en jämställd resursfördelning. Till viss del redogör lärosätena för ett mer jämställt utfall bland olika målgrupper, som till exempel i fråga om könsfördelning bland studenter och professorer, eller fördelning av forskningsmedel bland anställda. Förutsatt att arbetet fortsätter bedöms dessa resultat kunna leda till ytterligare resultat samt effekter på samhällsnivå.

---

<sup>1</sup> SOU 2011:1

Under våren 2020 beslutade Regeringen att förlänga JiHU-uppdraget, något som Jämställdhetsmyndigheten bedömt som angeläget för att möjliggöra ett långsiktig och hållbart jämställdhetsarbetet inom högskolesektorn.

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att JiHU-uppdraget varit framgångsrik, särskilt med tanke på att den pågått i endast fyra år. Styrningen, utvecklingsarbetet och stödet behöver dock fortsätta för att säkerställa långsiktighet och fler resultat och effekter.

Jämställdhetsmyndigheten kan i sin uppföljning av jämställdhetspolitiska åtgärder<sup>2</sup> visa att riktade uppdrag ger resultat. Till exempel har myndigheter som deltagit i regeringens satsning på jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) genomfört betydligt fler åtgärder för att främja jämställdhet och uppvisar i högre grad resultat än myndigheter utan ett särskilt uppdrag om jämställdhetsintegrering.

Vid universitet och högskolor uppfattas uppdrag och efterfrågan av resultat, både från regeringen och från lärosätenas respektive ledningar, som viktiga styrsignaler. Att utgå från konkreta problemformuleringar om vilka ojämställdhetsproblem som ska motverkas kan underlätta lärosätenas arbete och leda till snabbare resultat. Jämställdhetsmyndigheten menar att formulering av ojämställdhetsproblem och uppföljning av resultat i relation till de jämställdhetspolitiska delmålen är utvecklingsområden som kan stärka genomförandet av jämställdhetspolitiken.

Både vad gäller styrning av och stöd i arbetet för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen, är det dessutom angeläget att se över hur ett uppdrag om jämställdhetsintegrering förhåller sig till lagar, förordningar och uppdrag som reglerar jämställdhet. Det bör till exempel vara tydligt hur jämställdhetsintegrering kompletterar ett lika villkorsarbete, och vice versa, inte minst för att underlätta organiseringen av arbetet samt uppföljningen av resultat och effekter.

---

<sup>2</sup> Jämställdhetsmyndigheten, 2020:4

# 1. INLEDNING

Enligt Jämställdhetsmyndighetens regleringsbrev för 2019 ska slutredovisning avseende regeringens satsning på Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU) inlämnas till Regeringskansliet den 30 april 2020.

## 1.1. BAKGRUND

Högskolesektorn motsvarar ungefär en fjärdedel av de statligt anställda och har cirka 400 000 verksamma studenter. Det är en stor och samhällsviktig sektor som engagerar många.<sup>3</sup> I likhet med det omgivande samhället råder det inom akademien olika villkor för kvinnor och män i frågor om makt och inflytande, ekonomi, utbildning, obetalt hem- och omsorgsarbete, hälsa samt våldsutsatthet.<sup>4</sup> Regeringen har gett högskolor och universitet i uppdrag att utveckla sitt arbete med jämställdhetsintegrering (JiHU) i syfte att bidra till de jämställdhetspolitiska målen. För att sätta uppdraget i ett sammanhang beskrivs inledningsvis jämställdhetspolitikens mål och strategi, ett urval av tidigare jämställdhetspolitiska satsningar inom högskolesektorn samt lärosätenas JiHU-uppdrag 2016–2019.

### 1.1.1. Jämställdhetspolitikens mål och strategi

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Detta är nedbrutet i sex delmål som anger jämställdhetspolitikens inriktning.<sup>5</sup>

Regeringens strategi<sup>6</sup> för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen är jämställdhetsintegrering, som enligt Europarådets definition innebär;

”omorganisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv kan införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.”

---

<sup>3</sup> Universitetskanslersämbetet, 2019:11

<sup>4</sup> SOU 2011:1

<sup>5</sup> 1 En jämn fördelning av makt och inflytande, 2 Ekonomisk jämställdhet, 3 Jämställd utbildning, 4 Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, 5 Jämställd hälsa, 6 Mäns våld mot kvinnor ska upphöra (Skr. 2016/17:10).

<sup>6</sup> Prop. 1993/94:147, s. 79–80



Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhetsperspektivet genomsyrar allt beslutsfattande, all planering och allt utförande. Det är ett sätt att synliggöra de strukturer som möjliggör att ojämställdhet uppstår, och samtidigt utmana dessa. På så vis ökar möjligheten att formulera åtgärder som resulterar i förändring och som ökar genomslaget för Sveriges jämställdhetspolitik.<sup>7</sup>

### 1.1.2. Tidigare jämställdhetspolitiska satsningar inom högskolesektorn

För svenska högskolor och universitet finns övergripande mål om jämställdhet i Högskolelagen och Högskoleförordningen.<sup>8</sup> Utöver detta har olika politiska satsningar genomförts för att främja jämställdhet inom högskolesektorn. Satsningarna har i stor utsträckning fokuserat på kvantitativa mål för att främja en jämnare könsfördelning vid universitet och högskolor. En anledning till det är att kvinnor är underrepresenterade på höga akademiska maktpositioner, trots att de motsvarar drygt 60 procent av studenterna på grundutbildningsnivå.<sup>9</sup> Mot bakgrund av att kvinnors underrepresentation är särskilt tydligt på professorsnivå har regeringen återkommande sedan 1997 satt upp rekryteringsmål i syfte att minska obalansen bland nyrekryterande och befordrade professorer.<sup>10</sup> Målet är att hälften av alla nya professorer ska vara kvinnor år 2030.<sup>11</sup> Trots att rekryteringsmålen har bidragit till att andelen kvinnor på professorsnivå succesivt ökat är obalansen fortfarande stor, endast cirka tre av tio professorer är kvinnor på nationell nivå<sup>12</sup> och vid tekniska högskolor och universitet är andelen kvinnor ännu lägre.

Det har även genomförts satsningar för att stärka genusforskningen och på så vis bidra med kunskap till det praktiska jämställdhetsarbetet. Det har lett till ökad acceptans för jämställdhetsarbete och till nya rutiner, metoder och arbetssätt. Andra exempel på satsningar som syftat till att främja jämställdhet i högskolan är JÄST-gruppen på nittioalet (Jämställdhet för kunskap, insikt och kvalitet) samt Delegationen för jämställdhet i högskolan (DJ) år 2009–2011. Inom ramen för dessa satsningar fördelades medel för jämställdhetsprojekt vid ett antal olika lärosäten.<sup>13</sup>

---

<sup>7</sup> [www.jamstalldhetsmyndigheten.se](http://www.jamstalldhetsmyndigheten.se)

<sup>8</sup> Högskolelagen (1992:1434) och Högskoleförordningen (1993:100)

<sup>9</sup> SOU 2011:1

<sup>10</sup> Rekryteringsmålen är specificerade på lärosätenivå och funnits sedan år 1997–1999, sedan sattes nya mål 2002–2004, 2005–2008, 2009–2011, 2012–2015, samt 2017–2019 (prop. 1996/87:141).

<sup>11</sup> Utbildningsdepartementet, 2016

<sup>12</sup> Kvinnor motsvarar 29 procent av professorerna år 2019.

<sup>13</sup> SOU 2011:1

När DJ slutredovisade sitt uppdrag konstaterades framsteg i arbetet för att främja jämställdhet i akademien, men att arbetet går långsamt framåt. Det framkom även att kvinnor och män fortfarande har olika villkor i fråga om anställning, karriärvägar och forskningsfinansiering.<sup>14</sup> I tidiga offentliga utredningar konstateras att jämställdhetsarbete behöver systematiseras och att jämställdhetsaspekter behöver föras in i ordinarie processer för att nå bättre förutsättningar för långsiktiga resultat.<sup>15</sup> Både offentliga utredningar och forskning lyfter behov av insatser som i högre utsträckning fokuserar på kvalitativ jämställdhet, som långsiktigt och hållbart förändrar de strukturer och kulturer inom lärosätena som bidrar till att skapa och återskapa ojämställdhet.<sup>16</sup>

### 1.1.3. Särskilt uppdrag om jämställdhetsintegrering 2016–2019

Mot bakgrund av den ojämställdhet som alltjämt präglar akademien fick högskolor och universitet år 2016 i uppdrag att stärka sitt arbete med jämställdhetsintegrering (JiHU). Uppdraget har samma karaktär som det regeringsuppdrag om jämställdhetsintegrering som 2013 gavs till myndigheter (JiM).

Utvecklingsprogrammet syftar till att stärka myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering så att deras verksamhet ännu bättre bidrar till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.<sup>17</sup>

Inom ramen för uppdraget ingick att ta fram en plan för lärosätenas arbete med att utveckla jämställdhetsintegrering i syfte att bidra till de jämställdhetspolitiska målen, till exempel i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Planen skulle omfatta utvecklingsbehov, mål och aktiviteter för 2017–2019. Vidare skulle planen beskriva hur lärosätet skulle integrera jämställdhet som en del av den ordinarie verksamheten, exempelvis i lednings- och styrprocesser. Åtgärder och resultat skulle redovisas i årsredovisningen. Sedan 2018 innehåller uppdraget även en skrivning om att högskolor och universitet i sina årsredovisningar ska redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.<sup>18</sup> Parallellt med att lärosätena fick uppdrag om jämställdhetsintegrering fick Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet i uppdrag att stödja lärosätenas arbete under perioden 2016–2019. Uppdraget gick sedan över till Jämställdhetsmyndigheten i samband med myndighetens inrättande i januari 2018.

---

<sup>14</sup> SOU 2011:1

<sup>15</sup> SOU 2011:1; SOU 2015:86

<sup>16</sup> SOU 2011:01; SOU 2015:86; Jordansson och Pettersson (2019).

<sup>17</sup> Regleringsbrev för budgetår 2016 avseende universitet och högskolor

<sup>18</sup> Regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende universitet och högskolor

## 1.1.4. Delredovisning av JiHU

Den 31 mars 2019 lämnade Jämställdhetsmyndigheten en delredovisning av JiHU-uppdraget till Regeringskansliet.<sup>19</sup> Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att mycket har hänt sedan uppdragets start 2016. Samtliga lärosäten med JiHU-uppdrag har tagit fram planer för jämställdhetsintegreringsarbete som omfattar insatser för att motverka könsbundna studieval, utveckla undervisningens form och innehåll, främja jämställda karriärvägar samt jämställd resursfördelning. De flesta lärosäten hade vid tidpunkten påbörjat arbetet med att implementera innehållet i planerna

Hur lärosätena valt att utforma sitt arbete med jämställdhetsintegrering varierade. Förutsättningarna att organisera och driva arbetet med jämställdhetsintegrering påverkas bland annat av vilka resurser lärosätena avsätter för arbetet och i vilken utsträckning de identifierat specifika ojämställdhetsproblem, det vill säga hur konkret arbetet blivit. I delredovisningen konstateras att lärosätena skapat goda förutsättningar för det fortsatta arbetet med att förändra de normer och strukturer som skapar och återskapar ojämställdhet.

## 1.2. SYFTE OCH GENOMFÖRANDE

Syftet med denna slutredovisning är att:

- Beskriva resultaten av regeringens uppdrag om jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet.
- Bedöma om och hur JiHU-uppdraget påverkat lärosätenas förutsättningar att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.
- Synliggöra lärosätenas eventuella behov av styrning och stöd.

Materialet som slutredovisningen baseras på utgörs av Jämställdhetsmyndighetens:

- Analys av lärosätenas årsredovisningar (2017–2019)
- Webbenkät (39 frågor) som samtliga 33 lärosäten besvarat
- Dokumentation från tematräff om jämställd resursfördelning i oktober 2019
- Intervjuer med nio lärosäten för att lyfta fram fördjupade exempel på hur lärosäten arbetat med uppdraget om jämställdhetsintegrering.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Jämställdhetsmyndigheten, 2019:2

<sup>20</sup> Se fördjupade exempel i bilaga 1.

Urvalet av intervjuer utgår från ambitionen att exemplifiera bredden i lärosätenas arbete i fråga om olika åtgärder, problemområden, arbetssätt och resultat. Intervjuerna har genomförts med funktioner som ansvarar för jämställdhetsintegrering vid Kungliga tekniska högskolan, Högskolan i Gävle, Högskolan i Kristianstad, Chalmers tekniska högskola, Örebro universitet, Jönköping University, Linköpings universitet, Malmö universitet och Karolinska institutet. Semistrukturerade intervjuer genomfördes med fjorton personer varav nio enskilda intervjuer och två gruppintervjuer.

### 1.2.1. Statskontorets resultatkedja

Då föreliggande slutredovisning fokuserar på vad lärosätenas JiHU-arbete resulterat i, aktualiseras frågan om vad som definierar en åtgärd, ett resultat och en effekt. I tolkningen av lärosätenas återrapportering av JiHU-uppdraget har Jämställdhetsmyndigheten utgått från Statskontorets resultatkedja. Resultatkedjan, som består av fem steg, användes vid utvärdering av regeringens program för jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) för att bedöma om programmet stärkt myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering så att verksamheterna bättre bidrar till att nå de jämställdhetspolitiska målen.<sup>21</sup>

**Figur 1: Statskontorets resultatkedja**



#### **Resultatkedjan beskriver olika typer av resultat:**

- Steg 1–3: beskriver aktiviteter, produkter och arbetssätt som en typ av resultat i förhållande till vad som skett inom en viss satsning (till exempel JiHU).
- Steg 4–5: medför i högre utsträckning resultat för en viss målgrupp, eller resultat som svarar mot ett konkret ojämställdhetsproblem.

---

<sup>21</sup> Statskontoret, 2019:4

De första tre stegen i resultatkedjan kan betraktas som resultat och som en förutsättning för ett förändrat utfall och effekt på samhällsnivå. Detta innebär att en ny rutin för att följa upp en verksamhet enligt denna logik ses som ett resultat, men för att rutinen ska bidra till resultat i form av ett förändrat utfall behöver den omsättas i praktiken, det vill säga systematiskt tillämpas i verksamheten.

## 2. RESULTAT OCH EFFEKTER

Kapitlet redogör för lärosätenas resultat inom ramen för JiHU fram till 2019. Resultaten analyseras och relateras till hur de bedöms svara mot de jämställdhetspolitiska målen.

### 2.1. PLAN FÖR JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Samtliga 33 lärosäten har tagit fram planer för arbetet med jämställdhetsintegrering, varav vissa har reviderat dessa under programperioden. 94 procent av lärosätena anger att planen har underlättat deras arbete med att integrera jämställdhet i verksamheten.

#### 2.1.1. Identifiera jämställdhetsproblemen

Vid JiHU-uppdragets uppstart rekommenderades lärosätena att utgå från ett problembaserat förhållningssätt i planering och utformning av uppdraget om jämställdhetsintegrering. Vid framtagandet av planer för jämställdhetsintegrering skulle varje lärosäte identifiera jämställdhetsproblem som utvecklingsarbetet avsåg att lösa. Genom dessa lokala probleminventeringar skulle lärosätenas förutsättningar ligga till grund för uppdraget.<sup>22</sup>

Majoriteten av lärosäten har utifrån rekommendationen ovan identifierat problemområden som de fokuserar på att förbättra inom ramen för arbetet med jämställdhetsintegrering. Många gånger är dock lärosätenas identifierade problem av övergripande karaktär. Det handlar till exempel om problem som bristande kunskap om genus och jämställdhet i olika delar av verksamheten, bristande organisering av jämställdhetsintegrering, könsbundna studieval, ojämställda karriärvägar, ojämna könsfördelning, att jämställdhet inte beaktas vid fördelning av medel eller avsaknad av jämställdhetsperspektiv i utbildningens innehåll och genomförande. Formuleringar om vilka grupper av kvinnor och/eller män som missgynnas och inom vilka verksamhetsområden saknas ofta. Övergripande problembeskrivningar riskerar att leda till övergripande mål som inte pekar ut vad jämställdhetsintegreringsarbetet ska bidra till för typ av förändring.

---

<sup>22</sup> Nationella sekretariatet för genusforskning (2016a). Inventera: Vägledning för jämställdhetsintegrering i akademien

Vissa lärosäten har problembeskrivningar som tydligare pekar ut vem som gynnas eller missgynnas utifrån hur lärosätet bedriver sin verksamhet, samt vad det riskerar att bidra till i termer av ojämställdhet för olika målgrupper, både inom och utanför lärosätet, som lärosätenas medarbetare, studenter och det omgivande samhället. Ett exempel på detta är:

*Kvinnors möjlighet att göra en akademisk karriär är inte densamma som mäns. Mindre tid för forskning, större andel administrativa arbetsuppgifter, högre grad av stress och högre sjukskrivningstal är aspekter som påverkar kvinnor i högre grad och som behöver beaktas. Vidare bidrar skillnader i kvinnors och mäns anställningsvillkor och karriärvägar, löneskillnader och utformning av meriteringsystem till att vidmakthålla akademins ojämställda strukturer och normer. I samtliga befattningskategorier är sjukfrånvaron högre bland kvinnor än bland män. I gruppen forskarstuderande har andelen sjukskrivna kvinnor ökat. En viktig fråga är hur arbetsrelaterad ohälsa påverkar föreställningen om medarbetares kompetens och lämplighet för en akademisk karriär.*

Forskning och utvärderingar visar att en tydlig problemformulering underlättar arbetet med att formulera relevanta mål och vidta mer precisa åtgärder och därigenom uppnå mer långtgående resultat.<sup>23</sup> Exemplet ovan visar på en problemformulering som har förändringspotential och möjliggör ett jämställdhetsintegreringsarbete som fokuserar på strukturer, kulturer och omfördelning av makt. Ju tydligare problemformulering som formuleras desto bättre möjligheter har lärosätena att vidta åtgärder för att lösa det identifierade problemet.

## 2.2. PRIORITERADE OMRÅDEN

I lärosätenas uppdrag om jämställdhetsintegrering angav regeringen tre exempelområden för lärosätena att eventuellt prioritera.<sup>24</sup> Lärosätena har i hög utsträckning kommit att prioritera just dessa exempelområden, framförallt vad gäller könsbundna studieval och karriärvägar. Även genomströmning har fokuserats, men inte i samma utsträckning som de två förstnämnda områdena. Resursfördelning prioriteras av majoriteten av lärosäten sedan skrivningen att beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel i regleringsbrevet 2018.<sup>25</sup> Andra områden som lärosätena valt att prioritera är bland andra jämställdhetsintegrering av undervisningens form och innehåll.

---

<sup>23</sup> Se till exempel Alnebratt, K. & Rönnblom, M. (2016). Feminism som byråkrati och Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter, Slutrapport (Statskontoret, 2019:4)

<sup>24</sup> Regleringsbrev avseende universitet och högskolor år 2016 ([www.esv.se](http://www.esv.se))

<sup>25</sup> Regleringsbrev avseende universitet och högskolor år 2018 ([ww.esv.se](http://www.esv.se))

## 2.2.1. Könsbundna studieval och genomströmning

Arbetet med att utmana könsbundna studieval prioriteras främst vid kvinnodominerade respektive mansdominerade utbildningar, till exempel vid lärarutbildningen samt tekniska utbildningar. Könsbundna studieval är ett område som ofta prioriteras vid tekniska högskolor. Insatser som genusanalyser av text och bild har exempelvis genomförts för att säkerställa att utbildningen riktar sig till både kvinnor och män, studiebesök har anordnats och samverkan med andra aktörer som grundskolor och gymnasieskolor har inletts eftersom tidigare könsbundna studieval i samband med gymnasieval även påverkar val på högskolenivå. Flera lärosäten har kopplat ihop JiHU-uppdragets skrivning om könsbundna studieval med högskolelagens skrivning om breddad rekrytering och breddat deltagande.

Genomströmning kopplas inte främst till JiHU-uppdraget, men detta är något som flertalet lärosäten arbetar med, bland annat eftersom högskolor och universitet får ekonomisk ersättning baserat på hur många helårsstudenter de har och hur många som på årsbasis blir examinerade och godkända på kurser.<sup>26</sup> Kartläggning av examensfrekvens och prestationsgrad samt avhopsanalyser är några av de aktiviteter som pågår vid lärosätena kopplat till genomströmning.

## 2.2.2. Karriärutveckling

Inom området karriärutveckling har olika kartläggningar genomförts, till exempel i fråga om fördelning av interna uppdrag (meriterande och icke meriterande) och granskning av kvinnors och mäns forskningstid inom ramen för olika positioner. Rekrytering har många lärosäten fokuserat på, på grund av den ojämna könsfördelning som råder på höga akademiska positioner. Trots att kvinnor utgör majoriteten av alla grundutbildningsstudenter vid högskolor och universitet är de underrepresenterade på professorsnivå där endast tre av tio professorer är kvinnor på nationell nivå. Vid tekniska högskolor och universiteten är andelen ännu lägre.<sup>27</sup> Även kartläggningar av rekryterings- och bedömningsprocesser samt karriärvägar och fördelning av medel fokuseras. Utbildningsinsatser riktade till anställningsnämnder och rekryteringsgrupper är vanligt förekommande.

---

<sup>26</sup> Universitetskanslersämbetet, 2019

<sup>27</sup> Kvinnor motsvarar 29 procent av professorerna år 2019.



### 2.2.3. Resursfördelning

En majoritet av lärosäten prioriterar resursfördelning efter skrivningen i regleringsbrevet 2018 om att beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.<sup>28</sup> En översyn av fördelningen av forskningsmedel och eventuella ojämställdheter identifieras relaterat till tjänsteplanering, till exempel avsatt tid för forskning. Utöver detta har lärosäten synliggjort vilka meriter som värderas vid rekrytering, befordran och fördelning av resurser. Det mest påtagliga exemplet är ett lärosäte vars resursfördelning tidigare gynnade män som omfördelade medelstildelningen stegvis i syfte att nå en jämställd resursfördelning mellan kvinnor och män.

### 2.2.4. Utbildningens form och innehåll

Flera lärosäten lyfter att JiHU-uppdraget inneburit ett ökat fokus på integrering av jämställdhet i den del av kärnverksamheten som handlar om utbildning. Det kan till exempel röra sig om jämställdhetsintegrerade professionsutbildningar eller förändrade rutiner för att beakta jämställdhet i undervisningens innehåll och genomförande. Ytterligare en anledning till ett ökat fokus på integrering av jämställdhet i det ordinarie kvalitetsarbetet är de granskningar av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete som Universitetskanslersämbetet (UKÄ) genomför. Att UKÄ bedömer hur lärosätenas kvalitetsarbete bidrar till att jämställdhet beaktas i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande.<sup>29</sup>

## 2.3. KOMPETENSUTVECKLING OCH ORGANISERING

Som tidigare nämnts fokuserar en hel del av lärosätenas problemformuleringar på bristande kunskap och bristande organisering. Det leder till att insatser för att stärka kompetens och infrastruktur för arbetet prioriteras framförallt inom områdena, enligt ovan.

Vad gäller organisering är det flera lärosäten som samorganiserar arbetet med jämställdhetsintegrering med lika villkors-, mångfalds- och arbetsmiljöarbetet. En återkommande motivering till detta är de förändringar i Diskrimineringslagen som genomfördes 2017.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Regleringsbrev avseende högskolor och universitet år 2018 ([www.esv.se](http://www.esv.se))

<sup>29</sup> UKÄ, 2018 sid. 15–16.

<sup>30</sup> Från och med 1 januari 2017 omfattas till exempel alla diskrimineringsgrunder när det gäller kraven på aktiva åtgärder. En annan förändring är att dokumentationskrav ersätter kravet på planer samt att lönekartläggningar ska genomföras årligen.

Flera lärosäten anger att de fokuserat på hur jämställdhetsintegreringsarbete kan och bör sam- eller särorganiseras med andra delar som lika villkors- och arbetsmiljöarbete samt kvalitetsarbete.<sup>31</sup>

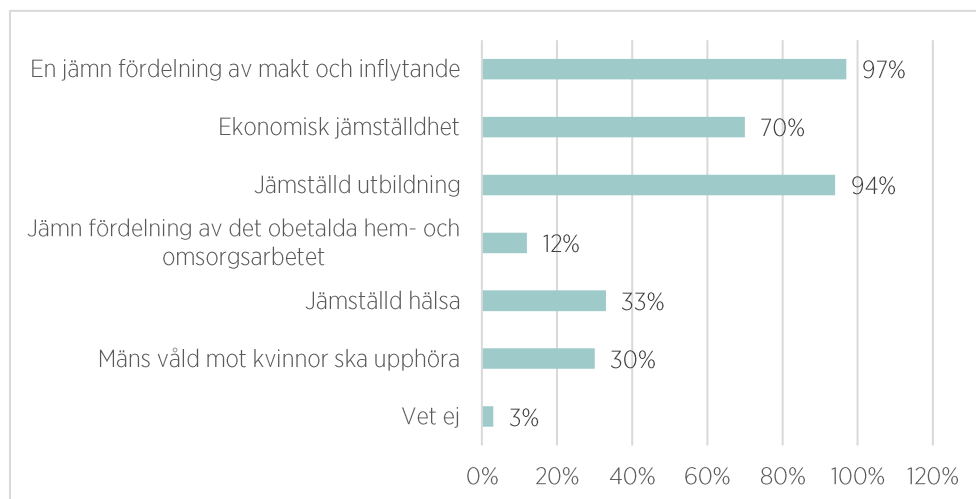
### 2.4. ÖKAD KUNSKAP OCH MEDVETENHET

Som ett sätt att öka kompetensen på lärosätena har flertalet lärosäten fokuserat på utbildningsinsatser. Att öka kunskap om genus, jämställdhet och normkritik samt praktisk kunskap om hur jämställdhet kan integreras i olika delar av verksamheten beskrivs som en förutsättning för arbetet. Exempel på målgrupper som utbildningsinsatserna riktats till är chefer och andra nyckelpersoner vid lärosätet. En stor andel av lärosätena anger att insatserna lett till ökad kunskap och medvetenhet.

### 2.5. KOPPLING TILL JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA DELMÅL

De val av problem, mål och åtgärder som lärosätena prioriterat i sitt arbete med jämställdhetsintegrering relaterar oftast till flera av de jämställdhetspolitiska delmålen. I enkäten anger lärosätena (32 av 33 lärosäten) vilka jämställdhetspolitiska delmål som de prioriterat under programperioden för JIHU.

Tabell 1.



<sup>31</sup> Se fördjupade exempel i Bilaga 1.

Enligt enkäten präglar de tre första jämställdhetspolitiska delmålen främst lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering.

*En jämn fördelning av makt och inflytande* är det delmål som har prioriterats av 97 procent av lärosätena. I enkäten anger 61 procent att de kopplat arbetet till regeringens rekryteringsmål som syftar till en jämnare könsfördelning på professorsnivå genom lärosätesspecifika mål. Speciellt tekniska högskolor fokuserar på att öka andelen kvinnor på professorsnivå som domineras av män.

*Ökad ekonomisk jämställdhet* prioriteras av alla lärosäten utom ett sedan skrivningen i regleringsbrevet 2018 om att lärosäten ska beakta jämställdhet vid fördelningen av interna forskningsmedel. Medelsfördelning är även nära sammankopplat med kvinnors och mäns möjlighet till karriärutveckling eftersom det krävs forskningsfinansiering för en akademisk forskarkarriär.

*En jämställd utbildning* anger alla lärosäten utom ett att de arbetar med. Detta delmål innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling. Könsbundna studieval, genomströmning och forskarkarriär fokuseras främst.

*Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet* adresserar endast ett fåtal lärosäten i arbetet med jämställdhetsintegrering. Det skulle kunna vara så att detta delpolitiska mål fokuseras inom ramen för lika villkors-arbetet som regleras av lagar och förordningar som till exempel Diskrimineringslagen.<sup>32</sup>

*Jämställd hälsa* är ett delmål som cirka en tredjedel av lärosätena anger att de prioriterat under programperioden, där fokus exempelvis varit doktoranders ohälsa.

*Att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor* är ett jämställdhetspolitiskt delmål som sedan #metoo-upproppen prioriterats i allt högre utsträckning av lärosäten.<sup>33</sup> Enligt enkäten prioriterar cirka en tredjedel av lärosätena insatser kopplade till detta delmål efter 2017. Insatser för att stärka kunskap om sexuella trakasserier och våld bland studenter och medarbetare samt förändrade rutiner avseende sexuella trakasserier och diskriminering har prioriterats. Flera lärosäten samverkar numer kring frågor om sexuella trakasserier, till exempel genom samverkansprogrammet om genusbaserad utsatthet.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> Diskrimineringslagen 2008:567 ([www.do.se](http://www.do.se))

<sup>33</sup> Jämställdhetsmyndigheten 2019:3

<sup>34</sup> Ett samverkansprogram initierat av Karolinska institutet, Kungliga tekniska högskolan, Malmö universitet och Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet. Programmet syftar till att etablera forskningsbaserad kunskap om inkluderande arbets- och studiemiljöer och en hållbar organisering för förebyggandet av sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet i akademien.

## 2.6. FÖRÄNDRINGSARBETE OCH MOTSTÅND

Att skapa förändring uppfattas generellt svårt i organisationer och speciellt svårt när rådande maktordningar utmanas genom jämställdhetsintegrering. Flera universitet och högskolor vittnar om hot mot genusforskare på grund av deras forskningsområde. Det kan vara ett uttryck för motstånd. Eftersom jämställdhetsarbete många gånger rör frågor om fördelning av resurser, representation på maktpositioner, inflytande och ansvar utlöser det ofta motstånd som kan komma till uttryck på olika sätt. Det förekommer både aktivt motstånd som ifrågasättande, förtal och hot och passivt motstånd som exempelvis kan innebära att jämställdhetsperspektivet glöms eller prioriteras bort. Eftersom förändringsarbete ofta utlöser motstånd behöver de som arbetar med jämställdhetsintegrering kunskap för att kunna bemöta och hantera detta motstånd.

## 2.7. RESULTAT

Utifrån Statskontorets resultatkedja<sup>35</sup>, kan resultatet av förändringsarbetet sorteras utifrån aktiviteter, nya eller förändrade produkter, nya eller förändrade arbetssätt, förändrat utfall och effekter på samhällsnivå. Nedan beskrivs lärosätenas resultat utifrån dessa kategorier.

### 2.7.1. Aktiviteter

Inom ramen för lärosätenas redovisade resultat redogör de för aktiviteter av olika slag. Framförallt rör det sig om:

- Behovsinventering och genomförande av olika typer av utbildningsinsatser för olika målgrupper.
- Olika kartläggningar av lärosätenas verksamhet, till exempel karriärvägar, rekryteringsprocesser, könsfördelning på olika befattningar, fördelning av forskningsmedel. Kartläggningarna genomförs dels för att synliggöra jämställdhetsproblem för att lärosätena ska kunna vidta rätt åtgärder dels för att lärosätena ska kunna följa upp sitt arbete över tid.
- Kommunikationsinsatser genomförs exempelvis i syfte att bredda rekryteringsbasen till vissa utbildningar som är könssegregerade.
- Översyn av utbildningar genomförs för att klargöra behov av att integrera jämställdhetsperspektiv i utbildningarnas innehåll och genomförande och integrering av ett jämställdhetsperspektiv i olika utbildningar.

---

<sup>35</sup> Statskontoret 2019:4

- Översyn av arbetsmiljö, studiemiljö eller forskningsmiljö, kvinnors och mäns förutsättningar i dessa miljöer fördelning av interna uppdrag såväl meriterande som icke meriterande.

### 2.7.2. Produkter

Lärosätena redogör för resultat i form av nya eller förändrade produkter, vilka exemplifieras nedan:

- Reviderade styrdokument, nya riktlinjer, handledningar, checklistor, mallar, modeller, verktyg, foldrar samt rapporter med fokus på ett innehåll som tydligare främjar ett jämställdhetsperspektiv.
- Ny anställningsordning med ökade krav att beakta genus och jämställdhet i urvals- och meriteringsprocesser.
- Ny fördelningsmodell vid fördelning av forskningsmedel.<sup>36</sup>
- Nya utbildningar till exempel normkritisk utbildning eller utbildningar som fokuserar på rekrytering- och bedömningsprocesser riktade till olika målgrupper som anställningsnämnder, bedömningsgrupper och rekryteringskommittéer.<sup>37</sup>
- Förändring av vissa befintliga utbildningar som exempelvis introduktionsutbildningar för nyanställda, handledarutbildningar och chefsutbildningar som har kompletterats med ett jämställdhetsperspektiv.
- Nya webbutbildningar med fokus på genus och jämställdhet och som riktas till lärosätets medarbetare. Riktade utbildningar om genus och jämställdhet för olika målgrupper som chefer, förändringsledare och studenter.<sup>38</sup>

### 2.7.3. Arbetssätt

I något mindre utsträckning återfinns resultat som innebär nya eller förändrade arbetssätt:

- Förändrade metoder och arbetssätt vid genomförande av utbildning, till exempel normkritiskt arbetssätt, inkluderande arbetssätt eller genusmedvetet arbetssätt.<sup>39</sup>

---

<sup>36</sup> Se fördjupade exemplen i bilagan (sid xx)

<sup>37</sup> Se fördjupade exempel i bilaga 1.

<sup>38</sup> Se fördjupade exempel i bilaga 1.

<sup>39</sup> Se fördjupade exempel i bilaga 1.

- Nätverk och mentorskap för att stötta olika personer, exempelvis i minoritetspositioner, eller i karriärutveckling syfte
- Genusmedveten rekrytering som beaktar genus och jämställdhet i rekryteringsprocessens alla delar. Ett exempel på ett förändrat arbetssätt vid rekrytering är omtag i sökprocessen vid enkönade sökfält i syfte att säkerställa lika villkor för kvinnor och män.
- Samorganisering av jämställdhetsintegrering och lika villkor-arbetet som baseras på lagstadgade krav, kvalitetsarbete och hållbart arbetsmiljöarbete i syfte att ge förutsättningar för positiva synergieffekter.<sup>40</sup>
- Normmedveten studentrekrytering vilket innebär strategier för att bredda rekryteringsbasen och attrahera studenter av underrepresenterat kön samt öka möjligheten att bryta könsbundna studieval.
- Ändrat arbetssätt avseende fördelning av forskningsmedel. Genom omfördelning av medel kan lärosäten till exempel frigöra medel för meritering till högre positioner inom den akademiska strukturen. Adjunkter (icke disputerad lärare) kan få medel för att meritera sig till lektorer (disputerad lärare). Lektorer kan meritera sig till docent (en högre vetenskaplig kompetens än enbart doktorsexamen) vilket krävs för att vara huvudhandledare för doktorander och för att sitta i en betygsnämnd. Docenter kan meritera sig till professorer (högst utbildade lärarna vars främst huvuduppgifter är forskning och handledning av doktorander).<sup>41</sup> Detta främjar dels lärosätenas karriärutveckling samt lärosätenas kvalitetsarbete eftersom de ökar kompetensen på olika befattningar.

### 2.7.4. Utfall

Lärosäten redovisar i viss mån att de nått resultat i form av utfall för en viss målgrupp:

- JiHU-uppdraget har resulterat i mer jämställda utbildningar, studie- eller forskarmiljöer, mer jämställd hälsa eller mer jämställda karriärvägar. Det saknas vanligtvis uppgifter om för vilken målgrupp eller på vilket sätt det blivit mer jämställt.
- Jämnare könsfördelning bland professorer och gästprofessorer, doktorander och studenter vid olika utbildningar, en mer jämn fördelning mellan handledare i betygsnämnder, sakkunniga, chefer, verksamhetsstöd samt anställningsnämnder och rekryteringsgrupper.

---

<sup>40</sup>Se fördjupade exempel i bilaga 1.

<sup>41</sup>Se fördjupade exempel i bilaga 1.

- Mer jämställd resursfördelning mellan kvinnor och män genom att jämställdhetsperspektiv beaktas vid medelsfördelning. Mindre partiskhet i bedömningsprocessen ger bättre förutsättningar till jämställd resursfördelning och har goda förutsättningar att bidra till omfördelning av makt mellan kvinnor och män.

### 2.7.5. Samhällseffekter

I lärosätenas årsredovisningar saknas ofta skrivningar om vilka jämställdhetspolitiska mål eller samhällsproblem som vidtagna åtgärder inom ramen för jämställdhetsintegrering är tänkt att svara mot. Endast ett fåtal lärosäten anger hur deras arbete med jämställdhetsintegrering bidrar till uppfyllande av de jämställdhetspolitiska målen.

För att säkerställa likvärdiga villkor för kvinnor och män i fråga om sådant som jämställd utbildning, integreras jämställdhet i kursutvärderingar, karriärutveckling samt rekryterings- och bedömningsprocesser. Könsbundna studieval utmanas och kvinnors och mäns genomströmning kartläggs vid könssegregerade utbildningar. Dessutom finns satsningar på meritering till högre akademiska positioner, översyn av representation i bedömningsgrupper och bland sakkunniga i syfte att kvinnor och män ska ha samma villkor. Detta skulle potentiellt kunna leda till samhällseffekter.

Några lärosäten lyfter att integrering av jämställdhet i utbildningars innehåll på sikt medför att studenter vid examination har ökad medvetenhet om hur ojämställdhet kan identifieras och åtgärdas. I vissa utbildningsprogram omfattar utbildningen konkret träning i hur jämställdhetsperspektivet kan relateras till deras kommande yrke, vilket på sikt kan förändra yrkesrollen och bidra till en mer jämställd situation för tredje part. Studenternas ökade kunskap om kön, makt och jämställdhet ger till exempel ökad förmåga att upptäcka våld i de verksamheter som studenterna börjar arbeta i, eller bidra till en mer jämställd vård, vilket på sikt får samhällseffekter.

## 3. UPPDRAG SAMT STÖD OCH SAMORDNING

### 3.1. BEHOV AV FORTSATT UPPDRAG

JiHU-uppdraget påvisar en viljeinriktning från regeringen att utveckla jämställdhetsintegrering i högskolesektorn, vilket ger ett starkt symbolvärde som gett jämställdhetsarbetet legitimitet. 64 procent av lärosätena har i hög eller ganska hög utsträckning behov av ett fortsatt uppdrag då det sätter press på organisationer att fortsätta att prioritera arbetet med att integrera jämställdhet. Vissa lärosäten menar att ett uppdrag är direkt avgörande för att arbetet med att integrera jämställdhet i verksamheten inte ska avstanna.

#### 3.1.1. Uppdragets utformning

Enligt ett flertal lärosäten behöver uppdraget om jämställdhetsintegrering förtydligas och koordineras med andra uppdrag och lagkrav, till exempel aktiva åtgärder i diskrimineringslagen<sup>42</sup> och integrering av jämställdhet i utbildningarnas innehåll och utformning.<sup>43</sup> Lärosätena framför önskemål om ett uppdrag som i högre utsträckning kopplar samman olika uppdrag med uppföljningar och granskningar av lärosätena. För närvarande redovisas arbetet med jämställdhetsintegrering i lärosätenas årsredovisningar.

Universitet och högskolor påtalar vikten av att resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering efterfrågas och följs upp både av lärosätenas ledning och av Utbildningsdepartementet i högre utsträckning än vad som görs idag. Ett förslag som förs fram av ett av lärosätena är att lärosäten utöver att redovisa uppnådda resultat inom ramen för ordinarie uppföljning även redovisa hur de avser att arbeta för att lösa kvarvarande ojämställdhetsproblem vid lärosätet.

---

<sup>42</sup> Diskrimineringsombudsmannen granskar att krav i diskrimineringslagen (2008: 567) efterföljs, vilket sedan 2017 omfattar aktiva åtgärder för att motverka förebygga diskriminering.

<sup>43</sup> Universitetskanslersämbetet granskar hur väl lärosätena genom sitt kvalitetsarbete systematiskt bidrar till att jämställdhet beaktas i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande.



## 3.2. FORTSATT STÖDBEHOV

Flertalet lärosäten efterfrågar mer vägledning kring hur de ska ta sig an uppdraget, hur det ska utvärderas och följas upp. De efterfrågar också vägledning och stödmaterial för att systematiskt ta sig an olika problemområden, till exempel förslag på centrala processer som lärosätena kan arbeta med för att utmana ojämsställd fördelning av forskningsmedel, ojämsställda karriärvägar eller för att integrera jämställdhet i utbildningar.

### 3.2.1. Externt stöd

De flesta lärosäten lyfter upp betydelsen av det externa stöd som funnits att inhämta under programperioden. I enkäten varierar lärosätenas svar i hur hög grad de anser att befintligt stöd bidragit till arbetet med jämställdhetsintegrering. Speciellt uppskattat var det stöd som erbjöds initialt när JiHU-uppdraget infördes genom bland annat olika vägledningar i arbetet med jämställdhetsintegrering; planera, inventera och initiera<sup>44</sup> som togs fram av Nationella sekretariatet för genusforskning. Även de platsbesök som genomfördes av Nationellas sekretariatet för genusforskning hos respektive lärosätes ledningsgrupp hade stor betydelse.

Utöver detta lyfter en stor andel av lärosätena upp betydelsen av de nätverksträffar för erfarenhetsutbyte med andra lärosäten och de tematräffar som fokuserat på kunskapsutbyte inom olika teman, till exempel om (o)jämsställd resursfördelning. Lärosätena önskar att Jämställdhetsmyndigheten fortsätter anordna denna typ av aktiviteter. Den konferens som anordnades 2018 av Jämställdhetsmyndigheten beskrivs som inspirerande av flera lärosäten som menar att erfarenhetsutbyte mellan lärosäten och myndigheter är viktigt inom jämställdhetsområdet.

### 3.2.2. Uppföljning av jämställdhet

Stöd efterfrågas kring hur jämställdhetsintegrering kan följas upp både på ett kvantitativt och kvalitativt vis. Jämställdhet ur ett kvantitativt perspektiv innebär att sträva efter jämn könsfördelning mellan kvinnor och män, på maktpositioner och olika befattningsnivåer (grundutbildningsstudenter, doktorander, adjunkter, lektorer, docenter och professorer) samt på olika utbildningar.

---

<sup>44</sup> Nationella sekretariatet för genusforskning 2016a, 2017

Kvalitativ jämställdhet fokuserar på kvinnors och mäns lika villkor. Det handlar till exempel om att uppmärksamma attityder, normer, värderingar och ideal som påverkar kvinnors och mäns påverkansmöjligheter på arbetsplatsen, eller utbildningen på grund- eller forskarnivå. Det kvalitativa jämställdhetsarbetet tar sig an de strukturer som inte nödvändigtvis förändras i och med en jämn fördelning av kvinnor och män.<sup>45</sup>

Flera lärosäten är intresserade av samorganisering av olika uppdrag som till exempel jämställdhetsintegrering och lika villkorsarbetet. Intresse finns även för samorganisering av hållbarhetsarbete och åtgärder inom Agenda 2030.

### 3.2.3. Samarbeten och samverkansbehov

Det tydligaste exemplet på samverkan mellan lärosäten sker inom ramen för ett samverkansprogram om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier. Programmet inrättades 2019 på initiativ av Karolinska institutet, Kungliga tekniska högskolan, Malmö universitet samt Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet.<sup>46</sup>

Vissa lärosäten samverkar idag kring utvärdering av utbildningar kopplat till lärosätenas kvalitetsarbete och kvalitetssäkringssystem. Utöver detta framkommer behov av samverkan inom följande områden:

- Resursfördelning är ett område där behov av samverkan mellan lärosäten och andra högskolenära aktörer, till exempel forskningsfinansiärer finns. Behovet uppges ha ökat i samband med skrivningen i lärosätenas regleringsbrev år 2018 om att beakta jämställdhet vid fördelning av medel. Inom detta område har såväl Nationella sekretariatet för genusforskning och Jämställdhetsmyndigheten anordnat träffar om resursfördelning.

---

<sup>45</sup> [www.jamstall.nu](http://www.jamstall.nu)

<sup>46</sup> Se sida 18.

- Könsbundna studieval är ett område där faktorer utanför universitetet högsolor och universitet påverkar, till exempel könsbundna gymnasieval påverkar och dessa sker betydligt tidigare än när studenterna söker till högre utbildning. Detta innebär att det finns behov av att samverka med andra aktörer för att nå studenter på både grundskole- och gymnasienivå. Detta kan kopplas till behov av utökad samverkan inom samhällsområdet könssegregerad utbildning och arbetsmarknad som Jämställdhetsmyndigheten tidigare skrivit om att relevanta myndigheter och andra aktörer genom samverkan och erfarenhetsutbyte bedöms kunna ge bättre förutsättningar att uppnå resultat och samhällseffekt på de jämställdhetspolitiska målen.<sup>47</sup>
- Det finns enligt lärosätena samverkansbehov inom områden som till exempel rekrytering av studenter och medarbetare, bedömning- och urvalsprocesser (bias), jämställdhetsbudgetering och motstånd.
- Flera lärosäten uttrycker behov av att samverka kring det nya examensmålet om att ”visa kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer” som infördes 1 juli 2018. Examensmålet berör 89 program vid 27 lärosäten i landet, men varje lärosäte har rätt att självständigt besluta om innehåll och på vilket sätt det nya examensmålet införs i berörda utbildningar.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Jämställdhetsmyndigheten, 2019:10

<sup>48</sup> Göteborgs universitet, 2019.

## 4. SLUTSATSER

Jämställdhetsintegrering har varit regeringens strategi sedan 1994 och det har genomförts flera jämställdhetspolitiska satsningar för att utveckla jämställda verksamheter. Den jämställdhetsutredning som tillsattes av regeringen 2014 konstaterade att utvecklingen mot jämställdhet sammantaget går långsamt framåt, och att jämställdheten i vissa delar står still eller till och med utvecklats i fel riktning.

Jämställdhetsutredningen från 2014 menar att långsiktigheten saknats i styrningen av jämställdhetspolitiken, och att det är först när de jämställdhetspolitiska målen och uppdragen preciseras via instruktion eller uppdrag till myndigheter som jämställdhetspolitiken också får genomslag i styrningen. Det mesta tyder på att styrningen i hög grad har varit fragmentiserad och saknat en gemensam utgångspunkt för hur regeringens strategi (jämställdhetsintegrering) ska omsättas i regeringens styrning av myndigheter. Det räcker inte med ett generellt uppdrag om att en myndighet ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet – det krävs ett tydliggörande i varje enskilt fall.<sup>49</sup>

Mot en sådan bakgrund, och med resultaten av denna slutredovisning, bedömer Jämställdhetsmyndigheten att lärosätenas särskilda uppdrag om jämställdhetsintegrering bör fortsätta, med tydlig koppling till de jämställdhetspolitiska målen och ojämställdhetsutmaningar i akademien. För att lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering ska få samhällseffekt menar Jämställdhetsmyndigheten att det krävs tydliga problemformuleringar, efterfrågan av resultat och stöd i arbetet med jämställdhetsintegrering.

JiHU-uppdraget har bidragit till ett intensifierat utvecklingsarbete hos majoriteten av universitet och högskolor som har uppdraget, vilket resulterat i en mängd aktiviteter och förändrade arbetssätt som på sikt bör leda till effekter på samhällsnivå.

---

<sup>49</sup> SOU 2015:86

## 4.1. RESULTAT AV JIHU-UPPDRAGET

Inom ramen för JIHU-uppdraget har lärosätena prioriterat olika områden och aktiviteter och uppnått konkreta resultat i form av nya eller förändrade produkter och arbetssätt samt förändrat utfall.

### Stärkt organisering och ökade förutsättningar

- Jämställdhetsmyndigheten betonar att ju mer precisa problembeskrivningar som formuleras och ju mer analys som föregår dem, desto bättre blir förutsättningarna att jämställdhetsintegreringsarbetet leder till effektiva, träffsäkra åtgärder som på sikt bidrar till förändringar på samhällsnivå.
- För att ytterligare stärka förutsättningarna att uppnå de jämställdhetspolitiska målen kan lärosätenas problemformuleringar konkretiseras ytterligare. Detta genom att till exempel tydliggöra vilken ojämställdhet som lärosätet avser att förändra, och vilka målgrupper som eventuellt gynnas eller missgynnas vid ett lärosäte.
- Till skillnad från JiM (2013–2018) har regeringen inom ramen för JIHU-uppdraget angett ett antal exempelområden för lärosätena att beakta i sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Detta bedöms ha fungerat vägledande för lärosätena i deras arbete att ta sig an uppdraget med jämställdhetsintegrering.
- De kunskapshöjande insatser som riktats till lärosätenas chefer och andra nyckelpersoner har enligt majoriteten av lärosätena bidragit till ökad kunskap och medvetenhet om genus och jämställdhet. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att denna typ av insatser är angelägna eftersom ett resultatriktat arbete fordrar viss riktad kunskap. Det behövs dock vidare uppföljning för att undersöka på vilket sätt lärosätena konkret omsätter den nya kunskapen i praktiken och vilka resultat det leder till i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen.
- Lärosätena har stärkt organiseringen av arbetet med jämställdhetsintegrering. Trots att denna typ av förändring ger marginell effekt på måluppfyllelse av de jämställdhetspolitiska målen så bedömer Jämställdhetsmyndigheten att en stabil organisering av arbetet med jämställdhetsintegrering lagt grunden för att högskolor och universitet ska kunna nå jämställda verksamheter.

### Fokus på kvalitativ jämställdhet

- Under programperioden för JiHU har lärosätena initierat aktiviteter som i relativt stor utsträckning inneburit ett riktat fokus på kvalitativ jämställdhet, det vill säga kvinnors och mäns villkor inom akademien. Aktiviteterna handlar framförallt om kompetensutveckling, kartläggningar och revidering av olika styrdokument, men bedöms många gånger fokusera på att medvetandegöra och synliggöra kulturer och maktstrukturer. Jämställdhetsmyndigheten bedömer detta som en förändring i positiv utveckling eftersom det är genom att fokusera på de bakomliggande orsakerna till ojämställdhet som förändringsarbetet kan få större genomslag.
- Integrering av jämställdhet och genus i utbildningarna innehåll, utformning och genomförande är en återkommande aktivitet som Jämställdhetsmyndigheten bedömer kan bidra till en jämställd studie- och arbetsmiljö och i förlängningen ha effekt på sådant som könsbundna studieval och karriärvägar.
- JiHU-uppdraget har bland annat bidragit till nya eller förändrade produkter i form av jämställdhetsintegrerade styrdokument, checklistor, vägledningar och informationsbroschyrer samt jämställdhetsintegrerade utbildningar och nya utbildningar samt nya modeller för resursfördelning. Detta bedöms vara beständiga resultat och har potential att, om de tillämpas, på sikt ge effekt på samhällsnivå.
- Jämställdhetsintegreringsarbetet har bidragit till förändrade arbetssätt vid rekrytering och bedömning. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att om detta arbete får genomslag har det potential att förändra rådande representation på maktpositioner.
- I viss mån redovisas även resultat i termer av förändrade utfall främst avseende en jämn könsfördelning samt mer jämställd fördelning av forskningsmedel. Eftersom majoriteten av lärosäten i hög grad fokuserar på de tre första delmålen bedömer Jämställdhetsmyndigheten det som troligt att lärosätena på sikt uppnår resultat inom dessa områden förutsatt att arbetet med jämställdhetsintegrering fortsätter.

Det är svårt att i detta skede redogöra för JiHU-uppdragets effekter på samhällsnivå eftersom få lärosäten redogör för hur deras arbete med jämställdhetsintegrering bidrar till uppfyllandet av de jämställdhetspolitiska målen. Statskontoret menar i utvärderingen av jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) att det är svårt att mäta samhällseffekter av utvecklingsprogrammet eftersom det inte går att särskilja effekten av myndigheternas JiM-arbete från effekten av andra faktorer som påverkar jämställdhet.<sup>50</sup>

Utifrån de resultat som beskrivits i slutredovisningen av JiHU kan vi anta att lärosätenas arbete kommer kunna leda till effekter på samhällsnivå, förutsatt att arbetet fortsätter. För att kunna följa upp lärosätenas arbete i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen menar Jämställdhetsmyndigheten att högskolor och universitet behöver fortsätta redogöra för resultaten av sitt arbete med jämställdhetsintegrering inom ramen för ordinarie uppföljning, med tydligare uppföljningskrav vad gäller just jämställdhetseffekter för olika målgrupper.

### 4.2. FORTSATT BEHOV AV STYRNING OCH STÖD

- Genom riktade regeringsuppdrag och konkretiserade problemformuleringar kan lärosätenas arbete underlättas samt nå snabbare resultat.
- Regeringen har genom JiHU-uppdraget pekat ut exempelområden att prioritera, vilket har lett till ett stort utvecklingsarbete på lärosätena. Majoriteten av lärosätena anger att de har behov av ett fortsatt JiHU-uppdrag. Med bakgrund av detta förordar Jämställdhetsmyndigheten att uppdraget om jämställdhetsintegrering fortsätter även efter 2020. Lärosätena bör ha möjlighet att inhämta externt stöd.
- I Statskontorets utvärdering av JiM framkommer att när myndigheternas ansvariga statsråd visar intresse för arbetet med jämställdhetsintegrering signalerar det till myndigheterna att frågan är prioriterad.<sup>51</sup> Jämställdhetsmyndigheten bedömer att efterfrågan av resultat skulle kunna stärkas ytterligare inom JiHU. Ett verktyg i myndighetsstyrningen är den årliga myndighetsdialogen, när statsrådet eller statssekreteraren träffar myndighetsledningen för att diskutera myndighetens arbete. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att myndighetsdialoger eller liknande kan vara en viktigt och stark styrsignal för ökat genomslag.

---

<sup>50</sup> Statskontoret 2019:4

<sup>51</sup> Statskontoret 2019:4

- JiHU-uppdraget har aktualiserat frågan om hur jämställdhetsintegrering kan och bör förhålla sig till andra delar som reglerar jämställdhet såsom lagar, förordningar och andra uppdrag. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att förutsättningar för samorganisering respektive särorganisering av jämställdhetsintegrering och andra uppdrag, till exempel lika villkorsarbete, är ett utvecklingsområde.
- Resultaten i fråga om lärosätenas stöd- och samverkansbehov underlättar Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att utveckla och tillhandahålla ett relevant stöd till landets lärosäten. Kunskapen om relevanta samverkansområden bidrar även till att tydligare koppla samman Jämställdhetsmyndighetens stöd till olika aktörer på olika nivåer, till exempel JiM-myndigheter. Ökad samverkan, inte bara mellan lärosäten, utan även mellan lärosäten och andra aktörer ökar förutsättningarna att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.



## REFERENSER

Alnebratt, K. och Rönnblom, M. (2016). *Feminism som byråkrati*. Stockholm: Leopard Förlag

Amundsdotter, E. (2010). *Att framkalla och förändra ordningen: [aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer]*. Stockholm: Gestalthusets Förlag

Jordansson, B. och Peterson, H. (2019). *Jämställdhetsintegrering vid svenska universitet och högskolor. Det politiska uppdraget återspeglat i lärosätenas planer*, Kvinder, køn og forskning, nr 1-2 2019.

Dir. 2009:7. *Delegationen för jämställdhet i högskolan*.

Dir 2017:46. *Styrning för starka och ansvarsfulla lärosäten*.

Göteborgs universitet (2019). *Lärosätenas utbildningsbehov i frågor som rör mäns våld mot kvinnor i nära relationer*. Göteborg: Institutionen för Social arbete Göteborgs universitet.

Jämställ.nu [www.jamstall.nu](http://www.jamstall.nu)

Jämställdhetsmyndigheten 2019:2. *Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet. En lägesrapport*.

Jämställdhetsmyndigheten 2019:1. *Jämställdhetsintegrering i myndigheter. Jämställdhetsmyndighetens slutredovisning av utvecklingsprogrammet Jämställdhetsintegrering i myndigheter 2013–2018*.

Jämställdhetsmyndigheten 2019:3. *Ökat genomslag och hård prioritering. Jämställdhetspolitiska åtgärder i statens budget för 2018 med en historisk tillbakablick*.

Jämställdhetsmyndigheten 2020:4. *Styrning ger resultat – Jämställdhetspolitiska åtgärder 2019*.

Nationella sekretariatet för genusforskning. *Inventera: Vägledning för jämställdhetsintegrering i akademin*, 2016a.

Nationella sekretariatet för genusforskning. *Planera: Vägledning för jämställdhetsintegrering i akademin*, 2016b.

Proposition 1993/94:147. *Jämställdhetspolitiken: Delad makt - delat ansvar*. Regeringens budgetproposition.

Proposition 1996/97:141. *Högskolans ledning, lärare och organisation*.

Proposition 2016/17:50. *Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft*.

Regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende universitet och högskolor ([www.esv.se](http://www.esv.se))

Regleringsbrev för budgetår 2017 avseende universitet och högskolor.  
([www.esv.se](http://www.esv.se))

Regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende universitet och högskolor  
([www.esv.se](http://www.esv.se))

Samverkansprogrammet om genusbaserad utsatthet. Hämtad 20200301  
<https://ki.se/om-ki/samverkansprogrammet-om-genusbaserad-utsatthet>

SFS 1993:100. *Högskoleförordningen*.

Skrivelse 2016/2017:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*. Socialdepartementet.

SOU 2011:1. Betänkande av Delegationen för jämställdhet i högskolan. *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien*.

SOU 2015:86. Jämställdhetsutredningen. *Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken*.

Statskontoret 2018:17. Delrapport. *Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter*.

Statskontoret 2019:4. Slutrapport. *Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter*.

Universitetskanslersämbetet (2012). *Rekryteringsmål för kvinnliga professorer- ett regeringsuppdrag*.

Utbildningsdepartementet (2016). *2030 ska hälften av de nya professorerna vara kvinnor*. Dagens Arena Opinion 20 maj 2016

Universitetskanslersämbetet (2018). *Vägledning för granskning av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete*.

Universitetskanslersämbetet (2019). *Universitet och högskolor – Årsrapport 2019*, Rapport 2019:11.

Universitetskanslersämbetet 2019:2. *Finansieringen av svenska universitet och högskolor: De ekonomiska effekterna av statens styrning och resurstilldelning 2007–2017*.

Utbildningsdepartementet. SFS 1993:100. *Högskoleförordningen*.

# BILAGA 1. FÖRDJUPADE EXEMPEL PÅ LÄROSÄTENAS RESULTAT

I denna bilaga beskrivs nio fördjupade exempel på lärosätens konkreta arbete med jämställdhetsintegrering.

## KUNGLIGA TEKNISKA HÖGSKOLAN

### **Samorganisering av jämställdhetsintegrering och lika villkor i ”Equality office”**

I lärosätets värdegrund lyfts jämställdhet, mångfald och lika villkor särskilt fram och i lärosätets utvecklingsplan framgår att KTH strävar efter att medvetandegöra jämställdhet och värdegrund i organisationen. Vid lärosätet har det funnits många satsningar på jämställdhet speciellt de senaste 10 åren, exempelvis inom karriärutveckling och för att öka andelen kvinnor som är professorer. Däremot har det saknats en samlad organisering som ger en överblick av arbetet. I samband med JiHU-uppdraget beslutade KTH att fokusera på organisering av jämställdhetsarbetet.

### **Problembild och målsättning**

Fyra övergripande problemområden har identifierats vid KTH, vilka är olika villkor för kvinnor och män, bristande kunskap om genus och jämställdhet, bristande organisering av arbetet med jämställdhet, mångfald och lika villkor samt exkluderade kulturer. Genom att fokusera på samorganisering av jämställdhetsarbete är målsättning att få en överblick av jämställdhetsarbete och uppnå synergier mellan arbetet med jämställdhetsintegrering som syftar till att nå de jämställdhetspolitiska målen och lika villkors arbetet som fokuseras på att möta krav i högskolelag och diskrimineringslag.

### **Förändrad organisering av arbetet med jämställdhetsintegrering**

Sedan 2017 har KTH en vicerektor för jämställdhet och värdegrund som har som uppdrag att driva arbetet med jämställdhetsintegrering. Organiseringen av arbetet med jämställdhetsintegrering har inspirerats av KTH:s framgångsrika arbete med integreringen av hållbar utveckling inom utbildning, forskning och samverkan där gruppen Sustainability Office har spelat en central roll. Ett Equality Office har därför inrättats för att samordna KTH:s övergripande jämställdhetsintegrerings- och lika villkorsarbete och fungera som stöd till skolledningar och andra ledningar på KTH. Att utse en vicerektor för jämställdhet och värdegrund och etablerandet av Equality Office är en viktig markering att jämställdhet är en viktig fråga för KTH. I samband med att Equality Office inrättades anställdes två så kallade strateger.

En strateg ansvarar för arbetet som riktas mot studenter och en JML-strateg ansvarar för arbete riktat mot lärosätets medarbetare. Vidare har sakkunniga och projektledare knutits till Equality Office som bistår vice rektor och strategerna i deras arbete. Rektor har även skjutit till medel för inrättandet av fakultetstjänster inom genus och jämställdhet för att på så sätt bidra till att säkra att förändringsarbetet fortsatt sker forskningsbaserat. Jämställdhetsintegrerings- och lika villkorsarbetet på KTH:s fem skolor och verksamhetsstödet, samordnas via Equality Office men utformas och genomförs på lokal nivå. Därför har även två nya funktioner, JMLA och JML-partner, inrättats. I ledningsgruppen på varje skola, verksamhetsstödet och studentkåren finns en så kallad JMLA, dvs. en person som har ansvaret att driva det lokala jämställdhetsintegrerings- och lika villkorsarbetet. Denna JMLA driver detta arbete tillsammans med stöd av en så kallad JML-partner, dvs. en person från verksamhetsstödet. Vid varje skola, verksamhetsstödet och studentkåren finns lokala så kallade JML-grupper vars funktion är att bidra till att jämställdhets- och likavillkorsarbetet genomsyrar organisationen genom att initiera lokala aktiviteter. Tillsammans utgör JMLA-gruppen en ledningsgrupp för vicerektor för jämställdhet och värdegrund. Gruppen träffas regelbundet för att rapportera om sitt arbete, utbyta erfarenheter, samordna aktiviteter och diskutera strategiska frågor för det fortsatta förändringsarbetet. Utöver dessa grupper, utgör även de förändringsledare som deltog i programmet Genus och förändringsledning (GOFL) en rådgivande grupp åt vicerektor och Equality Office.

### **Aktiviteter inom ramen för Equality office**

Aktiviteter som lärosätet prioriterat är utbildningsinsatser, ledarutveckling, rekrytering och bedömning samt karriärstöd och uppföljning. Equality Office riktar sig till alla på lärosätet, men har främst fokuserat på att utbilda och stödja ledande funktioner. 2017 startade KTH ett ettårigt program i Genus och förändringsledning (GOFL) som riktar sig till kvinnor i ledande positioner. En referensgrupp nominerade ett antal kvinnor från både fakultet och administration, vilka sedan fick söka programmet. Arton kvinnor med ledande positioner vid lärosätet antogs till programmet som omfattar tolv heldagar. Ambitionen var att kursdeltagarna ska verka som förändringsledare där de är lokaliserade i organisationen och på detta sätt får KTH bärare av förändringsarbete i hela organisationen. Kursdeltagarna har fått ett strategiskt nätverk av andra kvinnor i ledande positioner, vilket enligt forskningen har visat sig värdefullt för kvinnor i mansdominerade miljöer. Lärosätet avser att fortsätta att systematisera och samordna arbetet med jämställdhetsintegrering och lika villkor. Inom ramen för detta arbete prioriteras till exempel styrprocesser, kvalitetssystem, bedömningsprocesser, utbildning samt studenters och medarbetares arbetsmiljö. Lärosätet har exempelvis bedrivit fem pilotprojekt för att integrera jämställdhet i utbildning med målsättningen att alla program vid KTH ska inkludera jämställdhet i samtliga kurser. För att nå denna målsättning anordnas utbildningsinsatser, däribland ovannämnda GOFL-programmet, en högskolepedagogisk kurs för lärare, och ett koncept som kallas ”Train the trainers” som handlar om att utbilda studenter och förse dem med kunskap och verktyg för att driva arbetet med jämställdhetsintegrering i bland annat mottagningen av nya studenter.

### **Resultat och effekter**

Samorganiseringen av arbete med jämställdhetsintegrering och lika villkor har resulterat i en tydligare förankring på ledningsnivå på samtliga skolor, verksamhetsstödet samt studentkåren via JMLA-gruppen. Detta kan jämföras med tidigare när arbetet med jämställdhetsarbetet drevs av en speciell kommitté. Numera är jämställdhet mer integrerat i organisationen än tidigare när arbetet ofta skedde sidoordnat i projektform. JMLA-gruppens regelbundna möten ger Equality office överblick av det samlade jämställdhets- och likavillkorsarbetet vid lärosätet. Olika utbildningar och arbetssätt har skapats vid KTH för att ledningsfunktioner och andra nyckelpersoner ska ha relevant kunskap för att integrera jämställdhet. Kunskap och medvetenhet om jämställdhet har ökat på KTH och fler personer är drivande i arbetet med att integrera jämställdhet, till exempel, genom programmet Genus och förändringsledning (GOFL) finns så kallade förändringsledare på olika centrala funktioner i organisationen. På sikt förväntas effekter på samhällsnivå uppnås när studenter som examineras vid KTH besitter kunskaper om jämställdhet.

### **Viktiga förutsättningar**

En viktig förutsättning är att jämställdhetsintegrering är väl förankrat i KTH:s befintliga vägledande dokument såsom KTH:s etiska policy och i KTH:s ledning. Att KTH har en rektor som prioriterar jämställdhet och en vicerektor med ansvar för jämställdhet och värdegrundsfrågor är betydelsefullt för förankring och legitimitet. Lärosätet anser att regeringens uppdrag till högskolor och universitet (JiHU) ger jämställdhetsintegreringen ett ramverk och en viss struktur att förhålla sig till. Ett problembaserat förhållningssätt som tar avstamp i identifierade problem är också en viktig utgångspunkt för jämställdhetsintegreringsarbetet. Till exempel skapades Equality Office utifrån en problematik med bristande samorganisering av jämställdhetsintegrering och lika villkor. Ytterligare en förutsättning för att kunna integrera jämställdhet vid högskolor och universitet är att förse ledningsfunktioner och andra nyckelfunktioner med kunskap om hur ett jämställdhetsperspektiv kan integreras. Forskningsanknytningen är avgörande för att få gensvar i akademien. Lärare behöver kunskap om jämställdhet för att kunna förbereda studenterna så att de klarar yrkeslivets krav inom detta område. Nätverksträffar som möjliggör samverkan och erfarenhetsutbyte mellan lärosäten är också betydelsefullt.

### **Utmaningar**

Att få jämställdhet att genomsyra hela organisationen kräver mer resurser än vad Equality Office för närvarande har. För att möta denna utmaning har Equality Office prioriterat kompetenshöjande insatser för att fler ska kunna integrera jämställdhet. Exempelvis har så kallade förändringsledare utbildats för att bistå i förändringsarbetet och därigenom främja att jämställdhet genomsyrar hela organisationen. Arbete med jämställdhetsintegrering möter olika former av motstånd, vilket ofta är ett tecken på att förändring av maktbalansen sker i organisationen. Detta motstånd behöver förstås, analyseras och hanteras.

## HÖGSKOLAN I KRISTIANSTAD

### **Omfördelning av resurser - från en fördelning som gynnar män till en fördelning som gynnar kvinnor utan att diskriminera män**

Högskolan i Kristianstad (HKR) har framgångsrikt arbetat med omfördelning av resurser och förändringen har genomförts stegvis. År 2016 hade lärosätet ett negativt myndighetskapital för forskning vilket medförde att en förändring av resursfördelningsmodellen initierades.

Ungefär vid samma tidpunkt fick universitet och högskolor i uppdrag att utveckla sitt arbete med jämställdhetsintegrering (JiHU) därefter fick lärosäten ett tillägg i regleringsbrevet att beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel. Dessa uppdrag bidrog till att rikta ljuset på just jämställdhetsaspekten och bidrog till omfördelning av forskningsmedel för att nå en mer jämställd resursfördelning.

### **Problembild och målsättning**

Initialt (år 2016) var problembilden ett svårt ekonomiskt läge för lärosätet som innebar behov att effektivisera verksamheten. Vid denna tidpunkt fördelades nittiofem procent av lärosätets forskningsanslag till ”forskning i tjänst genom forskningstid för professorer, docenter och lektorer. Denna problematik låg till grund för ett förändringsarbete av resursfördelningsmodellen. Omfördelningen av medel har skett stegvis, varav det första steget främst hade ekonomiska drivkrafter och en målsättning att nå en forskningsbudget i balans. En problembild som synliggjordes i samband med JiHU-uppdraget var en ojämfördelning av resurser som gynnade män. Detta föranledde en översyn av resursfördelningen ur ett jämställdhetsperspektiv med målsättning att nå en jämställd fördelning av forskningsresurser för att säkerställa att kvinnor och män har lika villkor att bedriva forskning.

### **Stegvis förändring av fördelningsmodellen**

I ett första steg (2016) halverades tiden forskningstid för professorer (från sex till tre månader) för docenter (från tre till en och en halv månad), för lektorer (från två till en månad) i syfte att nå en forskningsbudget i balans. I ett andra steg (2017) fokuserades ett jämställdhetsperspektiv och ”prestationsbaserad” tid infördes med utgångspunkt i föregående års prestationer. I ett tredje steg (2018) värderades prestationsbaserade tid i relation till den tid som funnits tillgänglig för respektive kategori (professorer, docenter, lektorer).

När lärosätet halverat forskningstiden fanns ekonomiska möjligheter att prioritera strategiska satsningar. Karriärutveckling fokuserades eftersom en akademisk karriär är nära sammanlänkad med resursfördelning. En översyn av meriteringssystemet ur ett jämställdhetsperspektiv visade att forskningsmeriter (publikationer, externa medel, doktorandhandledning,) värderades högre än undervisning (pedagogisk kompetens) och samverkan premierades knappast alls. Meriteringssystemet ändrades till att även premiera samverkansfaktorer. Vid lärosätet fanns behov att stärka upp kompetensen inom vissa områden och som ett led i detta avsatte lärosätet medel för att främja meritering till högre akademiska positioner.

Denna satsning riktades till adjunkter, lektorer, docenter och professorer. Till exempel erbjöds adjunkter möjlighet till att genomgå forskarutbildning med bibehållen lön och tre månaders forskningstid. Högskolan i Kristianstad startade även ett meriteringsprogram som omfattade karriärvägledning, tillgång till mentorer och skrivarinternat, workshoppar med fokus på sökprocessen av externa medel samt stöd i vetenskaplig och pedagogisk meritering. Tolv personer har genomgått meriteringsprogrammet varav fem personer hittills hunnit bli docenter och fler är på gång.

### **Resultat och effekter**

Förändringens första steg som innebar att forskningstid i tjänsten halverades för professorer, docenter och lektorer medför det att lärosätet uppnår en forskningsbudget i balans och utöver detta bidrar förändringen till en marginell förändring av resursfördelningen mellan kvinnor och män. Mäns andel av resursfördelningen sjönk från sjuttio till sextiofem procent medan kvinnors andel däremot ökade från trettio till trettiofem procent. När Högskolan i Kristianstad i nästa steg av förändringen införde ”prestationsbaserad” forskningstid som fördelades i relation till föregående årets prestationer resulterade det i att kvinnor och män fick femtio procent vardera av forskningsresurserna. I det tredje steget av förändringen sattes tidigare års prestationer i relation till den forskningstid som forskarna haft till sitt förfogande beroende på position och samverkanfaktorn premierades i högre utsträckning än tidigare vid bedömning. Detta resulterade i att kvinnor tilldelades femtiofyra procent av resurserna och män fyrtiosex procent. År 2019 går sextio procent av forskningsmedel till kvinnor och fyrtio procent till män, en fördelning som ganska väl motsvarar könsfördelningen mellan kvinnor och män som är forskare vid lärosätet. Lärosätets strategiska satsningar på meritering har bidragit till att andelen professorer som är kvinnor har ökat från tjugosju procent (år 2016) till trettionio procent (år 2019). Enligt högskolan i Kristianstad har förändringen av resursfördelningsmodellen en tydlig koppling till de första två jämställdhetspolitiska delmålen.



### **Viktiga förutsättningar**

Vid förändring av resursfördelning krävs en ordentlig analys hur resurser fördelas och vad som behöver förändras. En viktig förutsättning är att förändra resursfördelningen så att den blir mer jämställd utan att omfördelningen diskriminerar något kön. Högskolan i Kristianstad lyfter vikten av att jämställdhetsintegrering integreras i verksamhetsplanering av det ordinarie arbetet och i kvalitetssäkringsarbetet.

### **Utmaningar**

Det kan vara en utmaning att identifiera vad i strukturen som behöver förändras och initialt kan det vara svårt att motivera en förändring när det är ovisst vilka resultat som kommer uppnås. Tänkvärt är att det är enklare att förändra ett mindre lärosäte än ett större eftersom det är kortare beslutsvägar och färre inblandade i förändringen, vilket kan medföra att förändringen snabbare får genomslag och genomsyrar organisationen. Att förändra starkt rotade strukturer i utlöser motstånd som måste hanteras. Lärosätet har bemöt motstånd med fakta.

*Mottot är att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar till forskning och karriärutveckling vid lärosätet*

*(Vicerektor vid Högskolan i Kristianstad).*

## CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA

### **Omtag i rekryteringsprocessen vid enkönade sökfält för att utmana mansdominerade befattningar vid Chalmers**

I likhet med andra tekniska universitet har Chalmers en mycket låg andel kvinnor på många befattningar, vilket är speciellt tydligt på höga akademiska positioner. Forskning visar att en jämnare könsbalans leder till ökad vetenskaplig framgång och bättre arbetsmiljö, både för män och kvinnor. Mot bakgrund av detta satsar Chalmers på att öka andelen kvinnor på olika befattningar och därigenom skapa en mer jämställd miljö. För att utmana rådande mansdominans vid Chalmers sker aktiviteter dels inom ramen för regeringens uppdrag om jämställdhetsintegrering vid universitet och högskolor (JiHU) och dels inom ramen för ”Genie” (Gender Initiative för Excellence), ett tioårigt projekt med en övergripande målsättning att just öka andelen kvinnor vid Chalmers. Till viss del samkörs vissa aktiviteter.

### **Problembild och målsättning**

Chalmers har utifrån de jämställdhetspolitiska delmålen formulerat ett antal problemområden som exempelvis ojämn könsfördelning på många befattningar, ojämsställda löner, könsbundna studieeval, diskriminering och trakasserier som ska ligga till grund för lärosätets arbete med jämställdhetsintegrering. En problematik som Chalmers lyfter upp är bristande kunskap inom jämställdhetsområdet hos chefer och medarbetare som ska arbeta med att integrera jämställdhet. Lärosätets ambition är att lösa detta problem genom utbildningsinsatser inom jämställdhetsområdet som riktas till olika målgrupper. Vid Chalmers är ett prioriterat problem den låga andelen kvinnor på många befattningar exempelvis professorer. Inom vissa områden är mansdominansen speciellt tydlig till exempel fysik, elektronik och nanoteknik. Lärosätets målsättning är att nå en könsfördelning där det lägst representerade könet motsvarar minst fyrtio procent.

### **Aktiviteter**

Vid Chalmers sker olika aktiviteter för att integrera jämställdhet, till exempel har nya rutiner kring rekrytering och sökprocesser skapats. Utbildningsinsatser riktas till rekryterande chefer, anställningskommitté och HR-strateger och jämställdhetsobservatörer har utbildats vid lärosätet. För att utmana könsbundna studieeval vid Chalmers har annonsering och sökprofiler anpassats för att bredda sökfältet. Lärosätet har arbetat med kunskapsuppbyggnad inom jämställdhetsområdet. Olika riktade utbildningsinsatser har anordnats, som exempelvis en utbildning om könsstereotyper i annonsering och kravprofiler i syfte att bredda utbildningars sökfält. Utbildningen riktades till chefer och andra nyckelpersoner såsom kommunikatörer och rekryteringschefer.

Kunskapshöjande insatser om diskriminering och varningssignaler har riktats till HR-personal och personer som arbetar med studentstöd. Ett projekt ”Chalmers mot sexism” pågår som riktar sig mot studenter. Chalmers ”nolltolerans mot diskriminering” ingår numera i lärosätets introduktionsutbildning. Ett filmmaterial om diskrimineringsgrunder är framtaget samt en utbildning om våldsproblematik och en om härskartekniker. En översyn av rutiner avseende diskriminering och våldsproblematik har tagits fram. Varje termin anordnar lärosätet en utbildning i suicidprevention som främst riktas till HR, jämställdhetsombud och kåraktiva. Ett arbete med att integrera jämställdhet i alla utbildningar har påbörjats som bland annat omfattar att integrera en jämställdhet avseende kurslitteratur och utbildningarnas innehåll.

### **Resultat**

Chalmers fokuserar främst på mätbara resultat som exempelvis könsfördelning på olika positioner, lönegap, sjukskrivningstal, antal personer som utsatts för sexuella trakasserier och diskriminering. Könsuppdelad statistik, samt en medarbetarenkät och en studentenkät som båda omfattar frågor om jämställdhet och sexuella trakasserier resulterar i viktig information för lärosätet. Rutiner och arbetssätt har förändrats vid Chalmers i samband med jämställdhetsintegrering, till exempel hur lärosätet arbetar för att säkerställa en jämställd sökprocess vid rekrytering har förändrats. Ökad kunskap inom områden som våld i nära relationer, diskriminering och härskartekniker är en viktig förutsättning för lärosätets fortsatta arbete med att integrera jämställdhet. Nya rutiner vid diskriminering har skapats, varav en del i detta exempelvis är en webbportal som gör det möjligt att anmäla diskriminering och trakasserier anonymt. Chalmers har byggt upp en plattform för arbetet med jämställdhetsintegrering, som på sikt förväntas resultera i att ett jämställdhetsperspektiv finns med i alla ordinarie processer.

### **Viktiga förutsättningar**

Enligt Chalmers är kunskap inom jämställdhetsområdet en förutsättning för att arbetet med jämställdhetsintegrering ska fungera, vilket ofta innebär att kunskapshöjande aktiviteter behövs speciellt initialt när arbetet med att integrera jämställdhet påbörjas. För att förändra ojämn könsfördelning anser Chalmers att det behövs krafttag för att nå resultat, varav en del i detta arbete är att inte acceptera enkönade sökfält vid rekrytering.

Enligt lärosätet behövs en översyn av marknadsföringsmaterial och formulering av utlysningstexter för att nå bredare sökfält. En viktig förutsättning för jämställdhetsintegrering vid universitet och högskolor är enligt Chalmers att arbetet integreras i ordinarie strukturer och lärosätet har lagt en god grund för detta arbete. På sikt förväntas jämställdhet vara helt integrerat inom ramen för ordinarie verksamhetsplanering och uppföljning. Lärosätet menar att en förutsättning för att jämställdhetsintegrera verksamheten är ekonomiska resurser. Detta är en av anledningarna att Chalmers bedriver delar av jämställdhetsarbetet i projektform. Ett exempel är Genie, ett tioårigt projekt (2019–2028) som finansieras av Chalmersstiftelsen med en budget på 300 miljoner kronor. Så vitt Chalmers känner till är Genie den största enskilda satsningen på jämställdhet som något universitet hittills har gjort.

Vid Chalmers sker således arbete för att integrera jämställdhet både inom JIHU-uppdraget och inom ramen för olika projekt. Det är inte alltid lätt att särskilja arbetet eftersom en del av Genies projektmedel fördelas till vardera institutioner (två miljoner kronor) för aktiviteter som ska främja jämställdhet. Som utgångspunkt för institutionernas arbete upprättas en plan med konkreta mål och aktiviteter kopplat till jämställdhet. I övrigt används en stor del av Genies budget till rekrytering av toppforskare som är kvinnor, vilket ger Chalmers goda förutsättningar att utmana den rådande mansdominerande strukturer. Det finns möjlighet för prefekter att föreslå direktrekryteringar till Genies ledning och inom ramen för Genie utlyses även anslag för projekt om vetenskaplig excellens och jämställdhet.

### **Utmaningar**

Det anses vara en utmaning att motivera medarbetare att integrera jämställdhet eftersom förändringsarbete tar tid och kraft samtidigt som det på kort sikt ger få mätbara resultat. När integrering av jämställdhet bedrivs i projektform anses det viktigt att resultaten tas om hand och att den tillfälliga projektorganisationen integreras i den ordinarie strukturen. Vid universitet och högskolor finns en motrörelse mot genus och jämställdhet, detta märks dock inte speciellt tydligt på Chalmers där det inte finns någon samlad genusforskningsavdelning.

## HÖGSKOLAN I GÄVLE

### **Chefsutbildning ett sätt ge chefer förutsättning att driva jämställdhetsintegrering och skapa en genusmedveten organisation**

Som ett resultat av uppdraget till samtliga lärosäten att jämställdhetsintegrera verksamheten fattade Högskolan i Gävle (år 2017) beslutet att alla chefer ska gå en obligatorisk och poänggivande utbildning i Genus och organisation (4hp).

Utgångspunkten var att chefers kunskap och medvetenhet om genus och jämställdhet är en grundförutsättning för att ta fram åtgärder för att skapa en jämställd organisation. I samband med kursen fick cheferna ta fram en handlingsplan för jämställdhetsintegrering vid sina respektive akademier med utgångspunkt i lokalt identifierade ojämställdhetsproblem och utmaningar.

### **Problembild och målsättning**

En problembild vid Högskolan i Gävle var bristande systematik i jämställdhetsarbetet och att det inte var integrerat i verksamhetsplaneringsprocessen. Det arbete som genomfördes pågick ofta i projektform, vilket medförde att det ofta handlade om individorienterade punktinsatser. I samband med uppdraget om jämställdhetsintegrering vid universitet och högskolor (JiHU) ville Högskolan i Gävle integrera jämställdhet i ordinarie beslutsstruktur och en idé om en obligatorisk chefsutbildning tog form. En målsättning med den obligatoriska chefsutbildningen som omfattar fyra högskolepoäng var att utrusta lärosätets chefer med kunskap och därutöver få dem att identifiera ojämställdhetsproblem i organisationen som en del i kursens examinationsuppgift. Genom att systematiskt synliggöra ojämställdhet genom observationer och framtagande av statistik var en målsättning att utmana uppfattningen att akademien redan är jämställd. Detta för att skapa medvetenhet om hur jämställdhetsintegrering bidrar till kvalitet i utbildning och forskning. En annan målsättning var att arbetet med jämställdhetsintegrering ska ägas och drivas av cheferna i linjen och inte vara något som sker vid sidan av övrig verksamhetsplanering och beslutsfattande.

### **Aktiviteter inom ramen för utbildningen**

I stora drag omfattar den obligatoriska chefsutbildningen tre moment, inventering, planering och åtgärder. Kursen omfattar en probleminventering i relation till de jämställdhetspolitiska målen. Rektor vid Högskolan i Gävle har inlett kursen med att berätta om sin ”genusresa”, vilket lärosätet anser varit värdefullt eftersom de erfar att det är av vikt att Högskolans högsta ledning har kunskaper och erfarenheter av arbete med genus och jämställdhet, såväl teoretiskt som i praktiken. I kursen genomförs flera seminarier och analyser av statistik och processer.

För att identifiera att kön även görs i vardagliga handlingar får cheferna även göra en genusobservation där jämställdhetsaspekten analyseras vid ett möte, seminarium eller vid ett undervisningstillfälle. Genom hela kursen arbetar cheferna med att integrera jämställdhetsaspekter i kvalitets- och verksamhetsplaneringsprocesser. I slutet av kursen upprättas målsättningar och aktiviteter för att komma till rätta med identifierade ojämställdhetsproblem och detta integreras i respektive akademis eller förvaltnings verksamhetsplan. Inom ramen för kursen ingick även ett moment när cheferna fick skriva personliga berättelser om varför jämställdhetsintegrering är viktigt och därefter dela dessa erfarenheter med varandra. Chefsutbildningen har bidragit till att förse cheferna med kunskap om jämställdhetsintegrering, vilket innebär att de har en handlingsberedskap för att hantera problem med bristande jämställdhet inom olika områden. Lärosätet menar att detta ökar möjligheten till att identifiera utmaningar och vidta åtgärder för att skapa en jämställd organisation.

### **Resultat och effekter**

Den obligatoriska chefsutbildningen riktades till samtliga chefer vid lärosätet och resulterade i ökad medvetenhet och kunskap hos målgruppen. Cheferna involverades i framtagande av handlingsplaner på högskoleövergripande och akademnivå. Inom ramen för chefsutbildningen har olika ojämställdhetsproblem på respektive akademi således identifierats, däribland könssegregerade studieval vid vissa utbildningar, bemötande av studenter, att studenthälsan inte i lika stor utsträckning når ut till unga män, att karriärvägar inte är transparenta och att det finns ett behov av genusmedvetenhet i rekryterings- och befordringsprocessen. Samt att arbete med doktoranders arbetsmiljö, ansökningsprocessen av externa medel och det så kallade akademiska hushållsarbetet behöver ses över ur ett genusperspektiv. Lärosätets chefer äger och driver arbetet med att integrera jämställdhet vid sina respektive akademier. Detta innebär också att de utifrån identifierade problem ansvarar för aktiviteter för att driva utvecklingsarbetet för ökad jämställdhet.

*När aktiviteterna föds ur faktiska behov som cheferna på de olika akademierna själva identifierat blir det naturligt att det även är cheferna som är ansvariga för att åtgärda problemen vid den akademi där de är verksamma.*

*(Samordnare vid Högskolan i Gävle)*

Vid identifiering av utvecklingsområden framkom till exempel kompetensbrist hos olika aktörer som bland annat resulterat i en normkritisk utbildning riktad till studentambassadörer. Identifierade problem har även resulterat i ett arbete med normkritisk kommunikation i text och bild, genusmedvetna nyckeltal samt nya rutiner och förhållningssätt till exempel gällande genusmedveten rekrytering. Eftersom alla chefer sår som på ett fåtal nya chefer gått utbildningen uppfattas det lättare att fördela ansvaret för enskilda aktiviteter på lämpliga funktioner i organisationen. Satsningen på chefsutbildningen vid högskolan i Gävle har dessutom utmynnat i en uppdragsutbildning för Länsstyrelsen i länet. Genom samordning av arbetet med jämställdhetsintegrering, lika villkor och systematisk arbetsmiljö vid Högskolan i Gävle menar lärosätet att ökad jämställdhet leder till ökad kvalitet i utbildning och forskning.

### **Viktiga förutsättningar**

För att kunna genomföra en obligatorisk chefsutbildning menar Högskolan i Gävle att det vid sidan av avsatta resurser behöver finnas en uttalad målsättning och ett formellt beslut av rektor. Det behövs argument varför det är viktigt eftersom fördelning av resurser sker i konkurrens med övriga aktiviteter i verksamhetens budget och då behöver kursens syfte, målsättning och målgrupp vara väl förankrat hos ledningen. Genom en obligatorisk och poänggivande chefsutbildning möjliggörs att ställa krav på kursdeltagarna eftersom kursen examineras och även är en del i ordinarie verksamhetsplanering ökar motivationen för utbildningen och att senare vidta åtgärder. För att ge resultat är Högskolan i Gävles erfarenhet att kursen behöver omfatta både teori och praktisk handling. De erfar att när cheferna är delaktiga i att ta fram åtgärderna för att arbeta med jämställdhetsintegrering utifrån faktiska problem har det bidragit till ett gemensamt ägandeskap för jämställdhetsfrågor i organisationen.

### **Utmaningar**

Ett råd från Högskolan i Gävle till andra lärosäten som vill genomföra en chefsutbildning är bland annat att lärosätet behöver ta ställning till hur det ska hanteras när utbildningens kursansvarigare är från det egna lärosätet och eventuellt ska bedöma överordnade inklusive sina egna chefer. Den obligatoriska kursen involverade samtliga chefer vid lärosätet i jämställdhetsintegreringsarbetet och bidrog till att dessa chefer numera är bärare av jämställdhetsfrågorna vid lärosätet och ett mer genusmedvetet förhållningssätt.

Det kan finnas motstånd bland enskilda medarbetare, men det upplevs inte få inte fäste på samma sätt som tidigare när cheferna har kunskap och förståelse att bemöta motståndet. Eftersom samtliga chefer på alla nivåer genomgår utbildningen har detta öppnat upp för samverkan mellan cheferna i arbetet med att integrera jämställdhet. En utmaning är att ledande positioner i akademien är tidsbegränsade, vilket innebär att utbildningen inte kan vara en punktinsats utan det måste finnas en kontinuitet när nya chefer tillkommer. Två omgångar av utbildningen är hittills genomförda och en tredje omgång planeras nästa år, då det förväntas vara ett antal nya chefer och då ska även målgruppen utökas till att omfatta specialistfunktioner inom förvaltningen. Högskolan i Gävle lyfter slutligen upp vikten av att jämställdhet integreras i verksamhetens ordinarie verksamhetsplanerings- och beslutsprocesser.



## KAROLINSKA INSTITUTET

### **En webbutbildning om partiskhet i bedömningsprocesser för att motverka bias vid karriärutveckling och resursfördelning**

Trots att kvinnor är i majoritet på både grundutbildningsnivå och doktorandnivå dominerar män på professorsnivå vid Karolinska institutet (KI), precis som på de flesta andra lärosäten i Sverige. Under 2017–2019 har lärosätet en målsättning att sextio procent av nyrekryterade professorer ska vara kvinnor. För att nå detta mål har KI arbetat strategiskt och långsiktigt med rekryterings- och bedömningsprocesser ut ett jämställdhetsperspektiv. Lärosätet har exempelvis tagit fram en webbutbildning om partiskhet i bedömningsprocesser (bias). Utbildningen synliggör bland annat hur värdering och val av personer och deras meriter är en komplex mänsklig verksamhet i många olika steg som innefattar individuella bedömningar och ställningstaganden där exempelvis föreställningar om kvinnor och män kan påverka bedömningsprocessen vid rekrytering, befordran och fördelning av interna forskningsmedel. Kursen finns på KI:s hemsida och är öppen för alla som är intresserade av att ta del av den: <https://medarbetare.ki.se/ki-pa-lika-villkor>.

### **Problembild och målsättning**

KI:s integreringsarbete adresserar flera olika ojämställdhetsproblem relaterade både till anställda och studenter. En problembild är ojämna könsfördelning på maktpositioner som professorer och lärosätet arbetar målmedvetet för att nå bättre könsbalans mellan kvinnor och män på professorsnivå. Som en del i arbetet för att utmana maktobalansen har lärosätet prioriterat att arbeta med karriärutveckling och resursfördelning ur ett jämställdhetsperspektiv. Ett särskilt fokus har legat på att synliggöra och motverka bias i bedömningsprocesser. Genom ökad kunskap inom detta område är målsättningen att det ska bidra till utveckling av KI:s bedömningsprocesser vid rekrytering, befordran och resursfördelning så att de blir mer transparenta och jämställda.

### Aktiviteter

Karolinska institutet har bland annat anordnat ett erfarenhetsutbyte om jämställdhet i form av ett symposium om bias tillsammans med Kungliga Tekniska högskolan och Handelshögskolan i Stockholm. Lärosätet har även skapat en utbildning om bias i bedömningsprocesser. Utbildningen bygger på vetenskaplig forskning om bias och hur det kan motverkas. Utbildningen går igenom vad bias är, hur det kan uppstå i olika delar i en bedömningsprocess, till exempel vid formulering av inriktning och utlysningstext, val av bedömningskriterier, val av sökvägar och längd på utlysning, rekrytering av sakkunniga, sakkunnigutlåtanden, gallring av sökande, beredningsmöten i rekryteringsutskott, tjänsteförslagsnämnd eller i en bedömargrupp, intervjuförfarande, bedömning av arbetsprov eller provföreläsning och referenstagning.

I bedömningsprocesser definieras och värderas kompetens i form av vetenskaplig kvalitet och andra meriter. Det är en mångfacetterad mänsklig verksamhet där värderingen bland annat präglas av bedömarens egna erfarenheter, föreställningar och vetenskapliga inriktning. Vem som har möjlighet att definiera kompetens avgör också vem som bedöms som kompetent. I utbildningen presenterat bland annat forskning som synliggjort hur stereotypa föreställningar om kvinnors och mäns kompetens, där män med kompetens inom ett begränsat område oftare beskrivs ha djup kompetens, medan kvinnor med motsvarande kompetens tenderar att beskrivas i termer av smal kompetens. På liknande sätt uttrycks män ha bred kompetens, medan kvinnors kompetens anses grund. Män beskrivs oftare som excellenta och kvinnor som ambitiösa. Mäns familjesituation nämns inte i en bedömningsprocess, medan kvinnors föräldraledighet och barn diskuteras vid bedömning. Utbildningen tar också upp aspekter utanför bedömningsprocessen som också påverkar bedömningar. Avslutningsvis listas olika redskap och metoder kan användas i arbetet för att motverka bias i olika steg av processen. Både bedömning vid tjänstetillsättning och resursfördelning behandlas i utbildningen.

Vid KI granskas utlysningstexter och kravprofiler ur ett jämställdhetsperspektiv inför utlysning av en tjänst för att säkerställa att den vänder sig till både kvinnor och män och fördelningen av interna medel till exempelvis doktorander följs upp. När rekryteringsutskottet granskar sökandeunderlag beaktas jämställdhet och särskilt professors rekryteringar följs upp och analyseras. Syftet med dessa aktiviteter är att upptäcka var problem med bias och andra former av diskriminering uppstår vid lärosätet och förändra arbetssätt och rutiner för att minska risk för diskriminering och partiskhet. Utbildningar med fokus på jämställdhet och lika villkor anordnas för chefer, bedömargrupper, rekryterings- och docenturutskott och andra personer involverade i rekrytering och resursfördelning.

### Resultat

En rad insatser har genomförts vid KI i linje med jämställdhetsintegreringens strategiska fokus på bedömningsprocesser och karriärvägar, som ett led i arbetet med att beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel. Detta har exempelvis resulterat i att lärosätets handbok om rekrytering har kompletterats med ett avsnitt om lika villkor. I början av året anordnades ett symposium om bias och bedömning. Det var ett erfarenhetsutbyte om jämställdhet i fakultetsförnyelse mellan KI, KTH och Handelshögskolan i Stockholm. Den ovan nämnda webbutbildning om bedömning och bias har färdigställts, som riktar sig till personer som är involverade i bedömningsprocesser. Utbildningsinsatser och erfarenhetsutbyte har resulterat i en ökad kunskap om hur partiskhet i bedömningsprocesser kan påverka tjänstetillsättningar.

Inom ramen för uppdraget att utveckla jämställdhetsintegrering vid högskolor och universitet (JiHU) har Karolinska institutet fokuserat på att genomföra planerade insatser i den upprättade planen. Att jämställdhetsintegrera KI är ett förändringsarbete som pågår i flera steg där det första är att skapa en gemensam bild av och förståelse för de utmaningar kring jämställdhet och jämlikhet som KI har för att skapa ett tydligt motiv och engagemang i förändringsarbetet, det som forskaren Amundsdotter (2010)<sup>52</sup> beskriver som framkallning, mobilisering och förändring. Lärosätet har under JiHU uppdraget skapat en plan för arbetet med att integrera jämställdhet och identifierat olika ojämställdhetsproblem (framkallning) som skapat förutsättningar (mobilisering) för olika förändringsinsatser som för närvarande pågår vid lärosätet. Hittills består resultatet främst av ökad kunskap, förändrade arbetssätt samt en viss ökning av andelen professorer som är kvinnor de sista åren. Ledarutveckling har resulterat i att chefer har kunskap om jämställdhet och sexuella trakasserier.

Karolinska institutet har tillsammans med Kungliga tekniska högskolan och Malmöuniversitet gemensamt startat upp ett samverkansprogram om Genusbaserad utsatthet. Även om detta program inte initierades inom ramen för JiHU har det medfört att lärosätets fokus på sexuella trakasserier och det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet, mäns våld mot kvinnor ska upphöra, stärkts.

---

<sup>52</sup> Amundsdotter, Eva (2010). Att framkalla och förändra ordningen: [aktionsorienterad genuskforskning för jämställda organisationer]. 1. uppl. Stockholm: Gestaltusets Förlag

### **Viktiga förutsättningar**

Det är centralt att jämställdhetsintegrering föregås av en probleminventering som identifierar vilka problem lärosätet ska prioritera, var i organisationen dessa problem uppstår, vem som ansvarar för att lösa problemet, vad finns det för drivkrafter, vilka aktörer och organisationsprocesser berörs, vilka metoder ska användas, vilka resurser ska avsättas, hur ska arbetet följas upp och hur resultaten ska utvärderas.

### **Utmaningar**

En utmaning vid förändringsarbetet i en stor organisation är att få arbetet att genomsyra hela organisationen. Att denna typ av förändringsarbete möter motstånd är välbelagt inom forskning och förståeligt eftersom rådande maktfördelning ska förändras, samtidigt är motståndet ett uttryck för att det händer något. En annan utmaning är att se till att arbetet med att integrera jämställdhet fortlöper när ledningsfunktioner och andra kollegialt tillsatta poster i akademien är tidsbegränsade och således kontinuerligt byts ut.

## MALMÖ UNIVERSITET

### **Normkritisk integration i polisprogrammet vid Malmö universitet i syfte att öka professionalitet bland framtida poliser**

I december 2017 beslutade regeringen att en ny polisutbildning skulle starta i Malmö som innebär att fem orter i Sverige (Borås, Malmö, Stockholm, Umeå, Växjö) bedriver grundutbildning till polis (+distansstudier på vissa lärosäten). Våren 2018 påbörjades planering av den nya polisutbildningen, som är en del av Malmö universitet. Detta innebär att universitet behöver integrera en ny studentgrupp med behov som delvis skiljer sig från andra teoretiska utbildningar. En samverkan mellan Malmö universitet och Polismyndigheten initierades. I samband med detta träffas jämställdhetsstrateg vid Malmö universitet, föreståndare för polisutbildningen samt specialist på likabehandling vid polismyndigheten för att tillsammans dra upp riktlinjer för utbildningen. Därtill har en lärare arbetat med att planera och därefter integrera ett kunskapsområde som kallas normkritik i såväl teori och praktik på polisprogrammet vid Malmö universitet. Normkritik avser att öka studenternas reflektionsförmåga kring vad normer och maktordningar (som exempelvis kön, etnicitet, sexualitet och religion) får för betydelse i deras yrkesutövning. Vid Malmö universitet är integration av normkritik i polisutbildningen ett exempel på jämställdhetsintegrering av utbildningen och en del av regeringens jämställdhetsintegreringsuppdrag till universitet och högskolor (JiHU) och för polismyndigheten var den normkritiska integrationen en del av motsvarande uppdrag för myndigheter (JIM).

### **Problembild och målsättning**

Vid polisen finns liksom i många andra yrkeskulturer problematik med diskriminering, sexism, rasism, sexuella trakasserier och en tystnadskultur, som tydliggjordes i polisens Metoo upprop #nödvärn.<sup>53</sup> För att öka medvetenhet om olika maktordningar som påverkar polisens yrkesutövning togs ett initiativ att integrera ett normkritiskt förhållningssätt på polisutbildningen vid Malmöuniversitet.

*Utbildningen avser att bidra till professionella poliser med bredare kompetens som kan lösa fler brott.*

*(Specialist för lika behandling vid polismyndigheten)*

---

<sup>53</sup> Polismyndigheten, internrevisionens rapport, 2019

### **Integrering av normkritik i polisutbildningen vid Malmö universitet**

Ett problembaserat arbetssätt med utgångspunkt i polisens uppdrag, regelverk och metoder utmärker polisutbildningen, som omfattar fyra terminers heltidsstudier samt sex månaders aspiranttjänstgöring. Det finns en gemensam utbildningsplan för alla polisutbildningar i Sverige där det framgår att jämställdhet skall iakttas och främjas i utbildningen. De olika lärosätena upprättar själva kursplaner och fyller utbildningen med innehåll. I samband med uppstart av den nya polisutbildningen vid Malmö universitet integrerades normkritik, vilket omfattar kunskap om maktordningar och dess betydelse för poliser i deras praktik. Mot bakgrund av att blivande poliser behöver förstå och förändra sitt eget och andras förhållningssätt till sexism, rasism, homofobi etcetera. Genom samverkan mellan Malmö universitet och Polismyndigheten finns förutsättningar för en polisutbildning som vilar på en vetenskaplig grund, samtidigt som den har nära koppling till polisyrket. Kunskap om lagstiftning, brottsförebyggande arbete, insamling, bearbetning och analys av utredningsmaterial och beslutsunderlag samt polisiära arbetsmetoder och teknikstöd är viktigt. Likafullt är respekt för människors olikheter betydelsefullt vid mötet med olika grupper i olika situationer.

Utbildningen ska vara förenlig med den statliga värdegrunden och ha fokus på att lösa brott, öka trygghet och värna om demokrati genom att beakta mänskliga rättigheter och motverka diskriminering. Polisutbildningen bedrivs i nya specialanpassade lokaler med olika övningsmiljöer som exempelvis förhörssrum, lägenhetsmiljö, butiksmiljö, krogmiljö, häktesmiljö samt laboratorium, ljudisolerade skjutbanor och träningslokal som möjliggör för studenter att öva i verklighetsnära miljöer.

Kunskap om kön och makt och problem med sexism integreras inom ramen för de olika ordinarie momenten i polisutbildningen, bland annat genom föreläsningar, övningar, seminarier och olika workshoppar om exempelvis fördomar, sexuella trakasserier, makt, kön och kropp, samt hatbrott och brott i nära relation. Integrationen sker i många ämnen och kontexter, exempelvis fordonskörning, avrapportering, radiokommunikation, arbete med psykisk ohälsa, arbete med barn och unga och i fysiska metoder. Metoder som case-beskrivningar, scenarios och forumspel används för att integrera normkritik i utbildningen och därigenom öka förutsättningarna att lösa fler brott och nå en effektivare brottsbekämpning. För att uppnå detta krävs förmåga att reflektera, analysera och agera utifrån norm, och avvikande beteende, förstå konflikter vid möten med olika grupper etcetera. Sexuella trakasserier synliggörs genom att studenter, handledare och lärare får reflektera över berättelser i polisens metoo-upprop #nödvärn.

I en kurs synliggörs sexuella trakasserier med hjälp av metoden Forumspel. Metoden innebär att realistiska händelser dramatiseras i en typ av rollspel och sedan på nytt spelas upp och denna gång kan åhörare stoppa spelet för att testa nya handlingsförlopp i syfte att träna sig i att bryta och förändra beteenden och finna strategier mot sexuella trakasserier. I en annan kurs som fokuserar rättssystemet används en case-beskrivning inspirerat av en verklig händelse som bygger på ett sexualbrott. Det framkommer att det i den nya polisutbildningens lärlarlag, som består av både poliser och akademiker, behövs såväl kunskap om kön och makt, sexuella trakasserier samt insikt i det polisiära arbetet för att kunna integrera ett normkritiskt perspektiv i polisutbildningens olika delar.

*Det normkritiska spåret får inte bli ett sidospår utan ska vara integrerat i de ordinarie momenten.*

*(Lärare på kursen)*

### **Resultat och effekter**

Den nya polisutbildningen har resulterat i att ett normkritiskt spår integrerats i polisutbildningen som fokuserar på att göra poliser mer professionella kring makt och normer. På sikt förväntas detta bidra till att poliser som examineras har en bredare kompetens och därigenom bättre förutsättningar att lösa brott. Det normkritiska spåret har i sin tur medfört nya utbildningsmetoder och arbetssätt för att integrera normkritik i polisutbildning.

### **Viktiga förutsättningar**

En förståelse behöver finnas att det tar tid att integrera ett normkritiskt perspektiv och det krävs resurser för att lyckas.

*Det är bara att bestämma sig för vad som ska göras och sedan handlar det om att våga göra det.*

*(Föreståndare för Enheten för polisiärt arbete och polisutbildningen)*

En viktig förutsättning för att integrera normkritik i en utbildning är att se till att lärlarlaget har kompetens inom alla relevanta områden. Både vetenskaplig kunskap om kön och makt samt insikt i det polisiära arbetet behövs för att kunna integrera normkritik i lärandemål och kursplaner i polisutbildningen. Normkritik behöver integreras i samtliga ordinarie moment, både teoretiska och praktiska, genom hela utbildningen.

### Utmaningar

Att säkerställa att den kompetens som behövs finns i läraryrket kan vara en utmaning eftersom det krävs både vetenskaplig och operativ kompetens i en yrkesutbildning.

*Lika självklart som vi inte skickar ut polisstudenter med vapen i radiobil utan träning av kunniga lärare är det att studenterna vid polisutbildningen behöver ha kompetens om genus, jämställdhet, diskriminering, sexuella trakasserier, makt och härskartekniker.*

*(Specialist på Likabehandling vid polismyndigheten).*

En översyn av kompetens behövs för att bli varse om eventuella rekryteringsbehov. Det normkritiska spåret i polisutbildningen avser att utmana befintlig kultur och normer inom polisen och skapa ny kultur och nya normer där diskriminering och sexuella trakasserier inte tolereras. Det är en förändring som väcker motstånd som behöver hanteras och då behövs kunskap, erfarenhet och strategier hos polisstudenterna att hantera detta när de kommer ut i organisationen.



## ÖREBRO UNIVERSITET

### **Implementering av handlingsplan för jämställdhetsintegrering och jämställdhetskollegium för erfarenhetsutbyte och lärande inom jämställdhet**

För att få ordentlig fart på implementeringen av Örebro universitets jämställdhetsplan så arbetade Örebro universitet under 2018 och 2019 i projektform med att implementera JiHU:s handlingsplan för jämställdhetsintegrering och genomföra aktiviteterna i planen. Projektmedel avsattes (1,1 miljoner kronor), en projektledare och en styrgrupp utsågs och en intern akademisk konsult fick i uppdrag att stödja genomförandet av projektet. Trots att projektet avslutades i december 2019 fortlöper arbetet med jämställdhetsintegreringen som en del av ett kontinuerligt och långsiktigt kvalitetsarbete i organisationen som bidrar till hållbar utveckling.

### **Problembild och målsättningar**

Vid den nulägesanalys som låg till grund för handlingsplanen vid Örebro universitet identifierades jämställdhetsskillnader inom forskningen, i utbildningen och rekrytering, vilket är en problembild som delas av många andra lärosäten. För att få fart på implementeringen av handlingsplanens aktiviteter och samtidigt bidra till kunskapsutveckling inom jämställdhetsområdet arbetade Örebro universitet i projektform. En målsättning med projektet var att skapa förutsättningar för en permanent organisering av arbetet med jämställdhetsintegrering.

### **Etablerandet av en praktikgemenskap – Jämställdhetskollegium**

Inom ramen för genomförandeprojektet har en genusforskare fungerat som en intern akademisk konsult och har tillsammans med lärosätets samordnare startat och drivit ett lärandenätverk utifrån metoden Community of Practice, som kan översättas till praktikgemenskap. Vid Örebro universitet kallades denna praktikgemenskap för Jämställdhetskollegium och kan beskrivas som en plattform för erfarenhetsutbyte och lärande om jämställdhet och lika villkor inom utbildning, forskning, samt lednings- och stödprocesser.

### Aktiviteter

Fokus för arbetet med jämställdhetsintegrering vid Örebro universitet är utbildningens innehåll och genomförande, forskningens villkor och karriärvägar samt lednings- och stödprocesser. Mycket kraft har lagts på att integrera jämställdhet i utbildning. En pedagogisk utvecklare anställdes för att förstärka detta område. Denna startade en arbetsgrupp inom Jämställdhetskollodium för utbildningsfrågor. Det har också byggts upp en resursbank i Teams för jämställdhetsintegrering i utbildning och tematräffar har arrangerats, varav till exempel en träff om normkritisk pedagogik med externa föreläsare, en träff om könsminoriteter och breddad rekrytering och workshops dit lärare har kunnat komma för att diskutera genusperspektivet på det egna ämnet.

Den pedagogiska utvecklaren har även tagit fram en introduktionsföreläsning som ligger på lärosätets intranät Inforum, som ger en introduktion i vad genus, jämställdhetsintegrering och normkritik handlar om samt praktiska exempel på vad som kan göras i undervisning. Introduktionsinslaget med seminarium ingår under vårterminen 2020 i den högskolepedagogiska grundkursen LAHTE och kommer ingå i motsvarande kurs på svenska hösten 2020.

Under hösten inleddes samverkan mellan avdelningen kommunikation och samverkan, den pedagogiska utvecklaren samt lärarlag från utbildningar med stor andel studenter i könsminoritet (juridik, informatik, Sports Management, sjuksköterskeprogrammet, byggt teknik, förskolläraryrket) för att tillsammans förbättra förutsättningarna för breddad rekrytering och genomströmning. Delprojektledaren har tillsammans med en docent vid lärosätet också haft ett uppdrag att arbeta med utveckling av innehåll kring våld i nära relationer för de program som har detta som krav i utbildningen. Utöver detta har delprojektledaren varit ute i verksamheten och hos lärarlag. Jämställdhetsfrågorna har också integrerats i det ordinarie högskolepedagogiska arbetet samt i arbetet med att utveckla hållbar utveckling inom utbildning.

Tolv träffar anordnades inom ramen för Jämställdhetskollodium med utgångspunkt i olika utmaningar i akademien som exempelvis motstånd i jämställdhetsarbetet. Träffarna riktade sig till all personal oavsett tidigare erfarenhet och kunskap. Totalt deltog cirka 280 personer på Jämställdhetskollodiums olika träffar, av dem cirka 89 procent kvinnor och 11 procent män. Praktikplattformen synliggjorde specifika behov av kunskap för arbete med jämställdhetsintegrering och genomförde kompetenshöjande insatser.

### Resultat

Vid Örebro universitet har det skapats förutsättningar för en permanent organisering av jämställdhetsintegrering och lärosätet har ökad kunskap och medvetenheten om hur jämställdhet kan integreras i utbildning, forskning samt i lednings- och styrprocesser. En resursbank har skapats som innehåller en introduktionsföreläsning med praktiska exempel på jämställdhetsintegrering av utbildning, artiklar och föreläsningar där genusperspektiv används och kopplas till respektive ämne vid lärosätet. Vid lärosätet pågår ett arbete med att införa inslag om våld i nära relationer och mäns våld mot kvinnor i professionsutbildningar och de har utvärderat och vidareutvecklat de inslag som redan finns på vissa utbildningar. På sikt förväntar sig Örebro universitet ytterligare resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering nu när arbetet är integrerat i ordinarie verksamhetsplanering och kontinuerligt följs upp. Lärosätet har anslutit sig till samverkansprogrammet om genusbaserad utsatthet för att tillsammans med andra lärosäten arbeta vidare med mäns våld mot kvinnor och sexuella trakasserier för att tillsammans med andra lärosäten samverka inom detta område.

### Viktiga förutsättningar

Uppdraget att utveckla jämställdhetsintegrering vid universitet och högskolor (JiHU) medförde att jämställdhet fokuserades i akademien generellt. Att avsätta resurser för jämställdhetsintegrering är en avgörande förutsättning för förändringsarbete. Även kunskap och möjlighet till erfarenhetsutbyte och stöd i arbetet med att integrera jämställdhet behövs för att lyckas förändra gamla strukturer. Enligt Örebro universitet behöver olika ledningsfunktioner tydliggöra vikten av jämställdhet, efterfråga resultat samt se till att arbetet följs upp.

*Vi ser jämställdhetsintegrering som en del av vårt ordinarie kvalitetsarbete.*

*(Samordnare Örebro universitet)*

### Utmaningar

Det råder en utbredd föreställning att jämställdhet är en kvinnofråga som bidrar till att det är svårt att engagera män i arbetet med jämställdhetsintegrering. Att implementera jämställdhet i det ordinarie arbetet är en utmaning eftersom jämställdhet ofta prioriteras bort till förmån för kärnverksamhet när resurserna, framförallt tid, är knappa. Det är viktigt att se till att ledningsfunktioner på lärosätet har förståelse för värdet av ett arbete med jämställdhetsintegrering och att denna typ av förändring tar tid och kräver resurser. Kompetensutveckling inom jämställdhetsområdet för personer med ledande befattning är viktig samtidigt är kompetensutvecklingsbehov på ledningsnivå en utmaning att tillmötesgå eftersom ledningsuppdrag i akademien är tidsbegränsade och ledningsfunktionerna kontinuerligt byts ut.

## LINKÖPING UNIVERSITET

### **Samorganisering av jämställdhetsintegrering, lika villkor och kvalitetssäkring i Equitas**

Vid Linköpings universitet (LiU) bedrivs arbetet för att främja jämställdhet och motverka könsdiskriminering bland medarbetare och studenter både på central nivå via en lika villkors koordinator och på fakultetsnivå via så kallade genuslektorer vid samtliga fyra fakulteter (medicinsk, teknisk, filosofisk, utbildningsvetenskaplig). I samband med uppdraget om jämställdhetsintegrering vid universitet och högskolor (JiHU) kompletterades den befintliga lika villkors koordinatör med en samordnare för jämställdhetsintegrering centralt på lärosätet. JiHU-uppdraget fick namnet Equitas vid Linköpings universitet. Equitas är latin och står för jämlikhet, rättvisa, opartiskhet och hederlighet. Genuslektorernas ansvarsområde utvidgades till att omfatta arbetet med Equitas på sina respektive fakulteter, vilket motsvarade 25–30 procent av deras respektive tjänst. JiHU-uppdraget och förändringar i diskrimineringslagen som numera omfattar förebyggande arbete (aktiva åtgärder) synliggjorde ett behov av att samorganisera arbetet med de olika uppdragen på lärosätet.

### **Problembild och målsättning**

Vid Linköping universitet har jämställdhetsarbete tidigare varit sidordnat och det har saknats samordning mellan olika uppdrag inom jämställdhetsområdet. Detta medförde att ett utvecklingsarbete påbörjades inom ramen för Equitas för att samorganisera arbete inom olika uppdrag, såsom jämställdhetsintegrering, lika villkor och kvalitetssäkringsarbete som delvis överlappar varandra. Lärosätets målsättning var att skapa en hållbar organisering och en effektiv struktur för att arbeta med dessa uppdrag som tydliggör vem som ansvarar för de olika delarna. En annan målsättning var att se till att jämställdhet integreras i den ordinarie strukturen, vilket anses medföra högre kvalitet, kontinuitet och hållbarhet i jämställdhets- och lika villkorsfrågorna.

### **Aktiviteter**

De fyra utvecklingsområden som fokuserats inom Equitas är arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter, genus och jämställdhet i utbildning, genus och jämställdhet i forskning och organisering av jämställdhetsintegrering- och lika villkors arbetet. Genuslektorerna driver konkreta aktiviteter kopplat till utbildning och forskning vid sina respektive fakulteter. Till exempel har jämställdhetsintegrering av grund- och forskarutbildningen fokuserats samt aktiviteter som informationsinsatser, marknadsföring av utbildningar samt anordnande av studiebesök för gymnasie studenter i syfte att bidra till att bryta könsbundna studieval. Vid teknisk fakultet har en kartläggning av karriärutveckling för lektorer, docenter och doktorander genomförts som för närvarande utvärderas och därefter beslutas vilka åtgärder som ska vidtas. Tekniska fakulteten satsar 2 Miljoner konor per år i syfte att på institutionsnivå utveckla särskilda karriärstödande åtgärder för lärare/forskare i karriären, vilket även kan omfatta karriärstöd för doktorander.

### **Resultat och effekter**

När universitet och högskolor fick i uppdrag att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering (JiHU) genomförde Linköpings universitet en förstudie. Syftet var att ta fram ett underlag inför organisering av arbetet med jämställdhetsintegrering och den handlingsplan som var en del av regeringsuppdraget. Ett utvecklingsarbete (Equitas) skapades på lärosätet för att främja jämställdhet och jämlikhet inom universitetets kärnverksamhet.

En del av utvecklingsarbetet handlade om att utveckla samordnade arbetssätt för jämställdhetsintegrering och lika villkorsarbetet. Det är ett pågående arbete som hittills resulterat i ökad kunskap om hur jämställdhet kan integreras i undervisning och forskning. På sikt förväntas samordningen av dessa uppdrag ge positiva synergier i form av ett effektivare jämställdhetsarbete och en bättre övergripande bild av vad som behöver göras inom både lagstyrt och målstyrt arbete. Vid lärosätet har det skett kompetenshöjande aktiviteter likväl som erfarenhetsutbyte mellan lärosätets fakulteter och i viss grad även mellan olika lärosäten genom olika nätverk.

På tekniska fakulteten har en kartläggning av karriärstrukturer genomförts som visar likvärdiga karriärmönster för kvinnor och män, att kvinnor gör karriär i ganska stor omfattning samt att båda kvinnor och män ägnar tid till så kallat akademiskt hushållsarbete (icke meriterande uppdrag). Även en utbildning för till exempel kursassistenter om betydelsen av genus i olika undervisningssituationer har skapats på tekniska fakulteten.

I övrigt har nya arbetsformer och metoder utvecklats för att främja ett jämställdhetsperspektiv integreras i undervisning och forskning vilket förväntas resultera i att alla utbildningar på sikt arbetar utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Lärosätets fokus på jämställdhetsintegrering av utbildning ligger i linje med Universitetskanslersämbetet (UKÄ) utvärderingar av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete där jämställdhet är en bedömningsgrund. Till viss del har mätbara resultat av jämställdhetsintegrering uppnåtts vid Linköpings universitet som till exempel en ökad andel kvinnor bland docenter, vilket är något som kontinuerligt följs upp varje år.

### **Viktiga förutsättningar**

Linköpings universitet har sedan länge så kallade genuslektorer som fungerar som en resurs för att stötta arbetet med jämställdhetsintegrering i utbildning och forskning. Detta anses vara framgångsrikt eftersom genuslektor har forskarbakgrund (inte en självklarhet för koordinator för jämställdhet och lika villkor) har de en mer fördjupad kompetens kring genusteori, normkritik etcetera. HR är en annan viktig pusselbit utifrån ett organisationsteoretiskt perspektiv som bidrar med fördjupad kompetens exempelvis om ledning och styrning av verksamhet, vilket är centrala delar av ett förändrings- och utvecklingsarbete. Erfarenhetsutbyte anses angeläget mellan olika fakulteter och institutioner och även mellan lärosäten. Det anses viktigt att universitetets ledning visar att integrering av jämställdhet är viktigt och att resurser avsätts så att de som arbetar med detta får ersättning. Arbetet med kompetensutveckling om hur jämställdhet kan integreras behöver fortsätta för att jämställdhet ska kunna integreras i alla delar av verksamheten och detta arbete måste kontinuerligt följas upp.

### **Utmaningar**

Det är många utmaningar med att samorganisera arbetet med jämställdhet och det är viktigt att bevaka arbetet så ingen del tappas bort när jämställdhetsintegrering och lika villkor samordnas. Tidigare har vissa policys inte nått ut i verksamheten på det sätt som lärosätet önskat. När omorganisering av jämställdhetsarbetet pågår skapas nya rutiner och arbetssätt, men det är svårt att utvärdera dessa under pågående arbete. Det gäller att finna balans i vilka delar som är bäst att samorganisera och vilka delar som behöver sär organiseras. Det finns en förståelse att lärosätet ska beakta jämställdhet i alla delar av verksamheten och här finns det en utmaning i att stötta verksamheten i det praktiska arbetet med att beakta jämställdhet i alla ordinarie processer.

En utmaning i utvecklingsarbetet har varit att hitta metoder och arbetsformer för att uppnå hållbarhet i arbetet och säkra att medarbetare som ska ansvara för frågan får utbildning och stöd i arbetet med jämställdhet och lika villkor. Ytterligare en utmaning är att utveckla en modell därför erfarenhetsutbyte i syfte att säkra kontinuitet och innovation blir en integrerad del i universitetets verksamhet. Linköpings universitet uppfattar att det utvecklingsarbete de har drivit och driver är på god väg att möta dessa utmaningar.

## JÖNKÖPING UNIVERSITY

### **Fokus på integrering av jämställdhet i utbildning och forskning samt i kvalitetssäkringsarbete**

Vid Jönköpings University har jämställdhetsarbetet tagit fart i samband med att högskolor och universitet fick i uppdrag att utveckla sitt arbete med jämställdhetsintegrering (JiHU). Planen för jämställdhetsintegrering som togs fram lade grunden för det arbete som nu pågår vid lärosätet som har ett ökat fokus på jämställdhet. Likaså bidrog Universitetskanslersämbetets (UKÄ) granskning av lärosätenas interna kvalitetssäkringssystem, eftersom jämställdhet är ett bedömningsområde vid utvärdering av utbildningar. Sedan kvalitetssäkringssystemet vid Jönköping University granskades våren 2018 finns en större fokus på jämställdhetsintegrering som en del i kvalitetssäkringsarbetet. Detta innebär att jämställdhetsperspektivet ska finnas med i lärosätets alla utbildningar och även att beaktas vid forskning. Dessa olika uppdrag bidrog sammantaget till en ökad kravbild på att integrera jämställdhet i styrdokument, utbildning, forskning och kvalitetssystem och ett behov av ett kompetensutvecklingsbehov synliggjordes vid lärosätet.

### **Problembild och målsättning**

I samband med nya uppdrag inom jämställdhetsområdet och UKÄ:s granskning av lärosätets kvalitetssäkringsarbete synliggjordes kompetensbehov inom jämställdhetsområdet hos chefer och andra nyckelpersoner som förväntades hantera dessa uppdrag. Genom systematisk kompetensutveckling inom jämställdhetsområdet riktad till chefer och andra nyckelpersoner är målsättningen att lärosätet ska kunna möta krav på jämställdhetsintegrering och kvalitetssäkring och skapa förutsättningar för en hållbar organisation och struktur för att integrera jämställdhet i utbildning och forskning. Ett annat problem som adresserats vid Jönköping University är en ojämn könsfördelning på chefsbefattningar och andra höga akademiska positioner och målsättning är att Jönköping University ska lyckas attrahera fler kvinnor till chefspositioner och professurer.



### Aktiviteter

Jönköping University har bland tagit fram en ny anställningsordning för rekrytering av lärare där exempelvis kravprofil har kompletterats med skrivningar om jämställdhet och mångfald. I den nya anställningsordningen tydliggörs att meritering baseras på olika meriter, det vill säga både vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. Det framkommer även att chefer vid respektive verksamhet ansvarar för att jämställdhet beaktas vid sammansättningen av exempelvis rekryteringsgrupper. Lärosätet har fokuserat på riktad kompetensutveckling inom områden som jämställdhet, kränkande särbehandling och lika villkor mot målgrupper som chefer och programansvariga. En ny jämställdhetspolicy är under framtagande och stort fokus har legat på lärosätets kvalitetsarbete och kvalitetssäkringssystem. En del av aktiviteterna inom jämställdhetsområdet har koppling till jämställdhetsintegrering andra till lika villkor, kvalitetssäkring eller mål för professorer. I viss mån samordnas arbete med jämställdhetsintegrering, lika villkor och kvalitetssäkringsarbete.

Vid lärosätet pågår ett arbete med att inkludera jämställdhet i samtliga utbildningar, varav ett intressant exempel är när en ny tandläkarutbildning designades eftersom många tandläkare träffar personer som kan ha utsatts för misshandel. Kunskap om varningssignaler samt hur misstanke om misshandel hanteras anses avgörande.

Aktiviteter för att kvalitetssäkra forskning har genomförts till exempel vid hälsöhögskolan där skillnader mellan kvinnor och män är viktigt att beakta både avseende medicinering och utveckling av hjälpmedel. För att utmana könsbundna studieval har Jönköping University förändrat marknadsföring av utbildningar i syfte att säkerställa att de vänder sig till både kvinnor och män. För att minska könsbundna studieval anses samverkan med andra aktörer vara viktigt eftersom stereotypa studieval behöver utmanas tidigare än när studenter söker högre utbildning. Lärosätet samarbetar inom detta område med Länsstyrelse och kommun. Lärosätet arbetar systematiskt för att ha en jämn fördelning på alla nivåer (adjunkter, lektor, docent och professor) i organisationen. En tipslåda har satts upp på lärosätet för att samla in tips på vad som behöver förbättras och dessa tips har resulterat i konkreta åtgärder.

### Resultat och effekter

Jönköping University har avsatt personella resurser för en samordnare på viss procent för lika villkor, en för jämställdhetsintegrering samt ekonomiska medel för aktiviteter inom jämställdhetsområdet. Lärosätet har tydliggjort verksamhetsansvarigas ansvar för jämställdhetsintegrering och de aktiviteter som genomförts inom ramen för handlingsplanen har främjat jämställdhet. Ökad kunskap om jämställdhet hos ledningen har uppnåtts sedan kompetensutveckling inom områden som jämställdhet och lika villkor tagits upp i ledarforum. Jämställdhet har numera en given plats i organisationen och cheferna är mer självgående i arbetet med att integrera jämställdhet i olika styrdokument och processer samt i utbildning och forskning.

Det finns en större insikt hos medarbetare att jämställdhet ska integreras i alla delar av verksamheten. Jämställdhet har integrerats i kvalitetssäkringsarbetet, vilket innebär att på sikt när jämställdhet integrerats i samtliga utbildningar ökar kunskap om jämställdhet bland utexaminerade studenter. Andelen kvinnor som är chefer har ökat vid Jönköping University från fyrtiosex procent (2017) till femtiotre procent (2019). Lärosätet har haft en framgångsrik utveckling av andelen kvinnor som rekryterats eller befordrats till professorer från tjugonio procent (2017) till femtiosju procent kvinnor (2019). Trots denna ökning nåddes inte lärosätets rekryteringsmål (48 procent) för denna period, men målet bidrog till utvecklingen ovan. Lärosätet har ändrat fokus från att tidigare främst fokuserat på att utjämna numerära skillnader vid sammansättning av referensgrupper, sakkunniga, rekryteringsgrupper till att beakta andra mer kvalitativa aspekter. Exempelvis har lärosätet en ny anställningsordning som exemplifierar vad som kan vara meriterande inom ramen för vetenskapliga meriter, pedagogiska meriter och samhällsrelaterade meriter. Lärosätet kommer att ha med vålds perspektivet i en ny professionsutbildning (Tandläkarutbildning). Utöver detta har lärosätet utvecklat rutiner när någon utsätts för våld/sexuella trakasserier.

### Viktiga förutsättningar

Initialt krävs utbildning för att öka kunskap och förståelse inom jämställdhetsområdet och varför jämställdhet är viktigt samt hur integrering av jämställdhet i praktiken kan ske, gärna genom att lyfta fram goda exempel. Lärosätet betonar behovet av att arbeta strukturerat för att integrera jämställdhet och följa upp och analysera resultat och därefter besluta om eventuella behov av om nya aktiviteter. Uppdrag med fokus på jämställdhet har medfört att jämställdhet prioriterats.

### **Utmaningar**

En utmaning för lärosätet är att jämställdhetsintegrering tar tid och kräver resurser. Vid Jönköping University, som är en liten organisation arbetar samordnare för jämställdhetsintegrering, samordnaren för lika villkor och prorektorerna som har hand om kvalitetssäkringsarbetet nära tillsammans för att nå förändring. I en större organisation kan det vara en större utmaning att få till en förändring som genomsyrar organisationen. En annan utmaning är att denna typ av förändringsarbete möter motstånd speciellt när medarbetare inte förstår varför förändringen ska genomföras.



Box 73, 424 22 Angered  
Besöksadress: Angered's torg 9  
Tel: 031-392 90 00  
[www.jamstalldhetsmyndigheten.se](http://www.jamstalldhetsmyndigheten.se)



**JÄMSTÄLLDHETS  
MYNDIGHETEN**