



JÄMSTÄLLDHETS  
MYNDIGHETEN

# JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING I HÖGSKOLOR OCH UNIVERSITET

En lägesrapport

Rapport 2019:2

**Jämställdhetsmyndigheten**

Göteborg, mars 2019

Rapport 2019:2

Dnr: 2019/31.1.1-1

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

Ida-Maria Linder

Telefon 031-392 90 23

# INNEHÅLL

<b>SAMMANFATTNING .....</b>	<b>5</b>
<b>1. INLEDNING .....</b>	<b>7</b>
1.1. Bakgrund.....	7
1.1.1. Jämställdhetsintegrering.....	7
1.1.2. De jämställdhetspolitiska målen.....	7
1.1.3. Tidigare satsningar på jämställdhet i akademien .....	8
1.1.4. Universitet och högskolor med JiHU-uppdrag .....	10
1.1.5. Uppdraget som stödfunktion .....	10
1.1.6. Aktuellt inom högskolan.....	11
1.2. Syfte och metod.....	13
1.2.1. Materialinsamling.....	13
<b>2. JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING I HÖGSKOLOR OCH UNIVERSITET .....</b>	<b>15</b>
2.1. En översikt av programperioden.....	15
2.1.1. Första programåret (2016).....	15
2.1.2. Andra programåret (2017).....	16
2.1.3. Tredje programåret (2018).....	18
<b>3. NULÄGESBESKRIVNING OCH BEHOV I DET FORTSATTA ARBETET .....</b>	<b>21</b>
3.1. Problembeskrivningar och målformuleringar .....	21
3.1.1. Vanligt förekommande problemområden.....	22
3.1.2. Övergripande formuleringar .....	22
3.1.3. Ett delvis stärkt fokus på sexuella trakasserier .....	23
3.1.4. Kvantitativ och kvalitativ jämställdhet .....	23
3.1.5. Fortsatt behov av att utveckla arbetet .....	24
3.2. Åtgärder .....	24
3.2.1. Könsbundna studieeval .....	24
3.2.2. Undervisningens form och innehåll.....	25
3.2.3. Karriärvägar .....	25
3.2.4. Resursfördelning.....	26
3.2.5. Utvärdering och uppföljning.....	26
3.2.6. Kunskapshöjande insatser och kartläggningar .....	27

3.3. Resultat och effekter .....	28
3.3.1. Lärosätenas resultat fram till 2018.....	29
3.4. Organisering och implementering .....	29
3.4.1. Implementering av planerna.....	30
3.4.2. Olika sätt att organisera jämställdhetsintegreringsarbetet.....	30
3.4.3. Olika förutsättningar för genomslag .....	31
3.4.4. Samordnarfunktionen .....	32
3.4.5. Mål- och lagstyrt jämställdhetsarbete .....	32
3.5. Koppling till jämställdhetspolitiska mål .....	33
<b>4. SAMMANFATTANDE SLUTSATSER .....</b>	<b>34</b>
4.1. Hur har lärosätena utformat sitt arbete? .....	34
4.1.1. Att formulera lokala ojämställdhetsproblem .....	34
4.1.2. Att formulera mål för arbetet med jämställdhetsintegrering .....	35
4.1.3. Att prioritera åtgärder, och frågan om resultat.....	36
4.1.4. Att organisera och implementera arbetet på lärosätet.....	38
4.2. Hur kan lärosätenas arbete stärkas? - Under resterande programperiod, och på längre sikt? .....	39
<b>REFERENSER.....</b>	<b>42</b>

## SAMMANFATTNING

År 2016 inleddes regeringssatsningen Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU) och samtliga statliga universitet och högskolor samt Chalmers tekniska högskola och Högskolan i Jönköping fick i uppdrag av regeringen att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen. Satsningen pågår till och med 2019. Vid samma tidpunkt fick Nationella sekretariatet för genusforskning i uppdrag att stödja lärosätena. Från och med januari 2018 övergick stödfunktionen till Jämställdhetsmyndigheten. Enligt Jämställdhetsmyndighetens regleringsbrev avseende 2018 ska en lägesrapport lämnas till Regeringskansliet (Socialdepartementet med kopia till Utbildningsdepartementet) senast den 31 mars 2019.

Denna rapport beskriver programperioden 2016–2018 och ger en samlad bild av lärosätenas utvecklingsarbete. Tyngdpunkten ligger på hur lärosätena utformat sitt arbete med jämställdhetsintegrering och var de i nuläget befinner sig i det arbetet. Rapporten synliggör också hur lärosätenas arbete kan stärkas framöver.

Rapporten visar att mycket har hänt sedan uppdragets start 2016. Samtliga lärosäten med JiHU-uppdrag (33 stycken) har tagit fram planer för att utveckla sitt arbete med jämställdhetsintegrering och de flesta har påbörjat arbetet med att implementera innehållet i sina planer. Hur lärosätena valt att utforma sitt arbete varierar. Förutsättningarna att organisera och driva arbetet med jämställdhetsintegrering hänger bland annat ihop med vilka resurser som respektive lärosäte avsätter för arbetet, men beror också på i vilken utsträckning som lärosätena är tydliga med vilken (lokal) ojämställdhet som ska åtgärdas.

Lärosätenas JiHU-arbete omfattar insatser för att:

- motverka könsbundna studieval
- utveckla undervisningens form och innehåll
- främja jämställda karriärvägar
- främja jämställd resursfördelning
- utveckla utvärdering och uppföljning

Regeringssatsningen om jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet har endast pågått sedan 2016. Underlaget till denna rapport omfattar inte lärosätenas årsredovisningar för 2018. Därför är det svårt att uttala sig om lärosätenas resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering. Trots detta går det i nuläget påvisa vissa resultat, framförallt förändrade arbetssätt och rutiner. Till viss del även effekter i verksamheten, exempelvis en mer jämn könsfördelning eller en mer jämställd fördelning av interna forskningsmedel. Generellt upplever lärosätena att det är en utmaning att följa upp och utvärdera arbetet med jämställdhetsintegrering och efterfrågar stöd i detta.

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att lärosätena skapat goda förutsättningar för det fortsatta arbetet. Mot bakgrund av vad tidigare satsningar på jämställdhet inom högskolesektorn inneburit i termer av önskvärd förändring<sup>1</sup>, behöver lärosätena fortsätta utveckla ett arbetssätt som innebär att utmana och förändra de normer, strukturer och värderingar som skapar och återskapar existerande ojämställdhet(er). Jämställdhetsmyndighetens slutsats är att JiHU-uppdraget bör fortsätta efter 2019.

---

<sup>1</sup> SOU 2011:1, s. 11.

# 1. INLEDNING

Enligt Jämställdhetsmyndighetens regleringsbrev för 2018 ska en lägesrapport avseende Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU), inlämnas till Regeringskansliet den 31 mars 2019.

## 1.1. BAKGRUND

### 1.1.1. Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är den strategi som Sveriges regering och riksdag valt för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Strategin antogs 1994 i samband med propositionen *Delad makt – delat ansvar*<sup>2</sup> som beskriver hur ”Jämställdhetsarbetet måste bedrivas inom varje politikområde och insatser huvudsakligen göras inom ramen för berörda organs ordinarie verksamhet”. Sedan dess har ett antal större statliga satsningar genomförts i syfte att stärka arbetet med jämställdhetsintegrering såväl inom staten som i kommuner och landsting.

### 1.1.2. De jämställdhetspolitiska målen

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Utifrån det övergripande målet arbetar regeringen efter sex delmål.<sup>3</sup>

#### 1. En jämn fördelning av makt och inflytande

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.

#### 2. Ekonomisk jämställdhet

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

---

<sup>2</sup> Prop. 1993/94:147, s.17.

<sup>3</sup> Regeringskansliet 2017.

### 3. Jämställd utbildning

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

### 4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.

### 5. Jämställd hälsa

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

### 6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

### 1.1.3. Tidigare satsningar på jämställdhet i akademien

Högskolan är statens största arbets- och studieplats och har ett stort ansvar att erbjuda samma möjligheter och villkor oavsett kön.<sup>4</sup> Högskolesektorn präglas av det omgivande samhället och därmed också den ojämställdhet som råder mellan kvinnor och män i frågor om inflytande, ekonomi, utbildning, obetalt hem- och omsorgsarbete, hälsa och våldsutsatthet. Det innebär också att ojämställdhet mellan kvinnor och män, precis som i övriga samhället, tenderar att upprätthållas och reproduceras inom och av akademien.

När Delegationen för jämställdhet i högskolan i januari 2011 slutredovisade sitt uppdrag om att ta fram förslag och riktlinjer för ökad jämställdhet i högskolan, konstateras brister vad gäller jämställdhet i akademien. Kvinnor och män har olika villkor inom områden såsom forskningsfinansiering, karriärvägar och anställningsvillkor. Regeringssatsningar på jämställdhet inom högskolan har framförallt fokuserat på kvantitativa mått och mål vilket inneburit en viktig del av styrningen mot en mer jämställd högskola. Parallellt med den typen av styrning finns dock ett behov av att komplettera med jämställdhetsfrämjande åtgärder av mer kvalitativ art. Delegationen för jämställdhet i högskolan menar att arbetet för att motverka ojämställdhet i akademien brister i fråga om en tydlig strukturell långsiktighet, och de insatser som hittills genomförts har inte gett önskvärda resultat. Därmed inte sagt att framsteg inte gjorts eller inte kommer att fortsätta göras, men det går långsamt.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> SOU 2019:6, s. 305.

<sup>5</sup> SOU 2011:1, s. 11–13, 37.



Delegationen för jämställdhet i högskolan menar följaktligen att det krävs nya former av åtgärder. Arbetet behöver således lägga större fokus på resultat och kvalitativa aspekter av jämställdhet. Dessutom behövs ytterligare åtgärder för att få in jämställdhet i kärnan av lärosätenas verksamhet.<sup>6</sup> Flera utredningar och rapporter som har tagits fram efter delegationens slutrapport betonar behovet av strukturella och långsiktiga jämställdhetsinsatser anpassade till lärosätenas lokala förutsättningar samt vikten av tydliga ramar från regering och ledning. Metodstöd och uppföljning lyfts fram som viktiga förutsättningar för att nå jämställdhet i högskolan.<sup>7</sup>

Frågan om jämställdhet i högskolan är beroende av hur högskolan är organiserad och fungerar i allmänhet. Forskning om jämställdhet och genus i akademien visar att självbilden inom högskolesektorn tenderar vara att kön inte spelar någon roll inom universitet och högskola, och att den akademiska organisationen vilar på strikt meritokratiska och könsneutrala principer. Akademien beskrivs som många gånger ovillig att se problem i den egna kulturen, och försök att problematisera sådant som handlar om akademiska kärnvärden så som vetenskaplig kvalitet, meritokrati och objektivitet möter motstånd. Jämställdhetsarbetet inom högskolesektorn behöver med andra ord, i jämförelse med många andra organisationer, särskilt synliggöra såväl formella som informella maktstrukturer och låta det vara en utgångspunkt i utformandet av åtgärder för att motverka ojämställdhet.<sup>8</sup>

Utifrån erfarenheter från stödverksamheten till regeringsuppdraget Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM), samt aktuell forskning om och utvärdering av jämställdhetsintegrering i offentlig förvaltning, har lärosätena under programperioden rekommenderats att utgå från ett problembaserat förhållningssätt i planering och utformning av uppdraget om jämställdhetsintegrering. Det innebär att analysera vilka ojämställdhetsproblem som jämställdhetsintegreringsarbetet inom högskolesektorn kan fokusera på. För att säkerställa ett träffsäkert arbete har rekommendationen varit att låta problemformuleringen snarare än målformuleringen vara styrande, och att det därför är viktigt att varje lärosäte gör en lokal probleminventering.<sup>9</sup> Att förorda ett sådant arbetssätt kan tolkas som en ambition att möta behoven av nya sätt att motverka ojämställdhet inom högskolesektorn.

---

<sup>6</sup> SOU 2011:1, s.11, 59, 143, 151.

<sup>7</sup> SOU 2011:1; SOU 2019:6.

<sup>8</sup> SOU 2011:1, s. 95–98, 143.

<sup>9</sup> Nationella sekretariatet för genusforskning 2016a, s. 2, 4–6.

## 1.1.4. Universitet och högskolor med JiHU-uppdrag

Mot ovanstående bakgrund kan regeringssatsningen på jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet tolkas som en ambitionshöjning vad gäller jämställdhetsarbetet inom högskolan.

Inom ramen för utvecklingsprogrammet JiHU har de statliga universiteten och högskolorna samt Chalmers tekniska högskola AB och Stiftelsen Högskolan i Jönköping tagit fram en plan för hur lärosätet avser att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen, till exempel i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Enligt uppdraget ska planen innehålla utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som lärosätet avser att vidta under 2017–2019 samt beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av lärosätets ordinarie verksamhet, exempelvis i lärosätets styrprocesser.

Åtgärder och resultat utifrån planen ska redovisas i årsredovisningen. Universitet och högskolor ska i årsredovisningarna också redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.

Universiteten och högskolorna har i sitt arbete med jämställdhetsintegrering möjlighet att inhämta stöd från Jämställdhetsmyndigheten.<sup>10</sup>

## 1.1.5. Uppdraget som stödfunktion

### Tidigare stödfunktion

I samband med regeringssatsningen Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU) under perioden 2016–2019 fick Nationella sekretariatet för genusforskning i uppdrag att vara stödfunktion till de lärosäten som ingår i satsningen. Nationella sekretariatet för genusforskning är placerat vid Göteborgs universitet sedan 1998 och arbetar med att öka genomslaget för forskning och kunskap om genus och jämställdhet inom akademien och i samhället som helhet.<sup>11</sup>

### Stödfunktionen övergår till Jämställdhetsmyndigheten

Från och med januari 2018 övergick det stöduppdrag som ursprungligen gavs till Göteborgs universitet (Nationella sekretariatet för genusforskning) till Jämställdhetsmyndigheten.

I uppdraget ingår följande:

---

<sup>10</sup> Regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende universitet och högskolor.

<sup>11</sup> Nationella sekretariatet för genusforskning 2016a, s. 4.

- Erbjud stöd i planering och genomförande av lärosätenas uppdrag avseende jämställdhetsintegrering.
- Anordna kompetenshöjande insatser.
- Anordna nätverksträffar för erfarenhetsutbyte mellan de lärosäten som avses ovan men också med andra myndigheter.
- Sprida lärande exempel inom exempelvis god metodutveckling.

Stödet ska vara verksamhetsanpassat och utformas i dialog med de ovan nämnda lärosätena samt med andra för sektorn relevanta aktörer. Stödet ska samordnas med och tillvarata erfarenheter från JiM-satsningen.<sup>12</sup>

I kapitel två görs en beskrivning av vad som genomförts inom ramen för stöduppdraget såväl i tidigare som nuvarande regi.

### 1.1.6. Aktuellt inom högskolan

#### Styr- och resursutredningen

I april 2017 beslutade regeringen att tillsätta utredningen Styrning för starka och ansvarsfulla lärosäten (Strut). Utredaren föreslår göra en samlad översyn av universitetens och högskolornas styrning, inklusive resurstilldelning, samt lämna förslag för styrningen för de statliga lärosätena. Syftet är att utveckla styrningen så att den effektivt och ändamålsenligt stöder målet att Sverige ska vara ett av världens främsta forsknings- och innovationsländer och en ledande kunskapsnation.<sup>13</sup>

Direktivet pekar ut att styrningen behöver utvecklas för att ge universitet och högskolor goda förutsättningar att kunna bedriva långsiktig verksamhet. Utredaren ska bland annat föreslå ett styr- och resurstilldelningssystem som stöder universitet och högskolor och ger dem incitament att utveckla verksamheten i enlighet med kraven i högskolelagen (1992:1434) och högskoleförordningen (1993:100) samt de mål i övrigt som riksdag och regering har fastställt för högre utbildning och forskning, exempelvis rekryteringsmål för nyrekryterade professorer. I utredningens direktiv ingår det också att främja jämställdhet inom akademien.<sup>14</sup>

I februari 2019 redovisades uppdraget till regeringen. Ett av betänkandets<sup>15</sup> centrala förslag är att öka basanslagen till lärosätena och att anslagen för utbildning respektive forskning slås ihop till ett gemensamt. Vidare föreslås en modell där

---

<sup>12</sup> Regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende Jämställdhetsmyndigheten.

<sup>13</sup> Utbildningsdepartementet Dir 2017:46.

<sup>14</sup> U 2017:05.

<sup>15</sup> SOU 2019:6.

regeringens ettåriga regleringsbrev ersätts av fyraåriga överenskommelser mellan regeringen och lärosätena. Styrningen från regering och riksdag föreslås ske genom övergripande mål, men lärosätena ska ha stor frihet i att utforma hur målen ska uppnås. Parallellt med detta föreslås ett ökat utrymme för en mer lärosätesspecifik styrning vilken ska bygga på dialog med lärosätena. Andra förslag är att rekryteringsmålen för professorer<sup>16</sup> ska utgå efter 2019 samt att en myndighet, exempelvis Universitetskanslersämbetet (UKÄ), föreslås få ansvar för att följa upp och utvärdera högskolans jämställdhetsarbete.

### **Nytt nationellt system för kvalitetssäkring av högre utbildning**

Den 1 januari 2016 inträdde ett nytt nationellt system för kvalitetssäkring av högre utbildning. Syftet var att införa ett mer sammanhållet kvalitetssäkringssystem där de granskningar som Universitetskanslersämbetet (UKÄ) ansvarar för i ökad utsträckning beaktar universitets och högskolors eget kvalitetssäkringsarbete. Under 2017–2022 kommer samtliga lärosäten att granskas.

Vid granskning av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete ingår jämställdhet på så vis att UKÄ gör en bedömning av hur väl lärosätet genom sitt kvalitetsarbete systematiskt bidrar till att jämställdhet beaktas i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande.<sup>17</sup> I den pilotgranskning som genomförts 2017 av fyra lärosäten varav tre har JIHU-uppdrag, bedömer UKÄ att ett av dessa lärosäten arbetar systematiskt med att integrera ett jämställdhetsperspektiv på alla nivåer i verksamheten, vilket övriga inte bedöms göra.<sup>18</sup> Vidare påtalar UKÄ behoven av att utveckla på vilket sätt jämställdhet ska ingå i bedömningsgrunderna framöver. Det behöver även bli tydligt för lärosätena vad som ska utvärderas och på vilket sätt.<sup>19</sup>

### **Skrivningar om våld i examensordningen**

I augusti 2017 beslutade regeringen om en ändring av högskoleförordningen.<sup>20</sup> Förändringen innebär att kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer ska ingå i examensordningen för olika yrkesutbildningar.<sup>21</sup> Jämställdhetsmyndigheten har fått uppdrag att erbjuda utbildningsinsatser och kunskapsstöd för lärare och andra utbildningsansvariga vid universitet och

---

<sup>16</sup> Prop. 2016/17:50.

<sup>17</sup> Universitetskanslersämbetet 2018, s. 15–16.

<sup>18</sup> Universitetskanslersämbetet 2017.

<sup>19</sup> Universitetskanslersämbetet. Lika villkorskonferensen vid Linnéuniversitetet. Föreläsning av utredare vid UKÄ, 22 nov 2018.

<sup>20</sup> SFS 1993:100.

<sup>21</sup> Fysioterapeuter, sjuksköterskor, socionomer, jurister, läkare, psykologer och tandläkare.

högskolor, i frågor som rör mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Jämställdhetsmyndigheten ska samverka med andra myndigheter i genomförandet, bland andra Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK) vid Uppsala universitet.<sup>22</sup> Denna förändring kan potentiellt bidra till att stärka lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering till delmål 6: Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

## 1.2. SYFTE OCH METOD

Syftet med denna rapport är att ge en beskrivning av lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering. Rapporten ska bidra till att synliggöra hur lärosätenas arbete kan stärkas framöver.

Följande frågor ska besvaras för att uppnå syftet med rapporten:

1. Hur lärosätenas har utformat sitt arbete gällande att
  - formulera lokala ojämställdhetsproblem
  - formulera mål för arbetet med jämställdhetsintegrering
  - prioritera åtgärder
  - organisera och implementera arbetet på lärosätet?
2. Hur lärosätenas arbete kan stärkas under resterande programperiod, samt på längre sikt?

### 1.2.1. Materialinsamling

För att besvara frågeställningarna ovan har rapporten utgått från följande material:

- Underlag från nätverksträffar med samordnarfunktioner för lärosätenas jämställdhetsintegreringsarbete under vår och höst 2018.
- Intervjuer med samordnarfunktion på samtliga lärosäten med JiHU-uppdrag.
- Underlag från JiM spridningskonferens den 4 december 2018.
- Tidigare dokumentation inom JiHU-uppdraget.

Jämställdhetsmyndigheten har under 2018 fört dialog med lärosätena, framförallt genom nätverksträffar och intervjuer. Nätverksträffarna har varit fyra till sitt antal och fokuserat på organisering och implementering. Intervjuerna har genomförts med samordnarfunktioner på de 33 universitet och högskolor som omfattas av JiHU-uppdraget. Under hösten 2018 genomfördes 20 intervjuer med samordnare

---

<sup>22</sup> Jämställdhetsmyndigheten 2018. Dnr: 378.

och under våren 2019 genomfördes 13 intervjuer med samordnare på resterande lärosäten.

Den första intervjuperioden syftade till att inventera stödbehov inför den nätverksträff som Jämställdhetsmyndigheten genomförde i oktober 2018. Den andra intervjuperioden genomfördes i framtagandet av föreliggande rapport. Samordnarna fick vid båda dessa tillfällen besvara frågor om vad lärosätena fokuserar på i arbetet med jämställdhetsintegrering, hur det går, eventuella utmaningar de stött på, samt deras behov av stöd. Den spridningskonferens för myndigheter med uppdrag om jämställdhetsintegrering som hölls i slutet av 2018 har också bidragit till underlag i fråga om lärosätenas stödbehov och pågående arbete.

### **Avgränsning**

Lärosätenas årsredovisningar ska inlämnas till regeringen senast den 22 februari varje år.<sup>23</sup> Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att leverera en lägesrapport om JiHU ska levereras till Regeringskansliet den 31 mars. Det medför att föreliggande rapport inte har utrymme att ta hänsyn till lärosätenas årsredovisningar för 2018 eller deras övriga interna uppföljningar av arbetet med jämställdhetsintegrering för 2018.

### **Jämställdhetsmyndighetens roll i uppföljning av lärosätens jämställdhetsarbete**

Jämställdhetsmyndigheten har inom ramen för JiHU-uppdraget i uppgift att inlämna en lägesrapport (2019) samt slutrapport (2020). Det innebär en uppföljning i särskild ordning utöver andra myndigheters uppföljning av universitets och högskolors jämställdhetsarbete. Lärosätenas egen uppföljning av JiHU-uppdraget sker genom ordinarie uppföljning till Utbildningsdepartementet.

---

<sup>23</sup> Finansdepartementet SFS 2000:605.

## 2. JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING I HÖGSKOLOR OCH UNIVERSITET

Kapitlet sammanfattar regeringens satsning på jämställdhetsintegrering i universitet och högskolor från 2016 fram till 2018. De huvudsakliga slutsatser om lärosätenas JiHU-uppdrag som hittills gjorts presenteras.

### 2.1. EN ÖVERSIKT AV PROGRAMPERIODEN

När regeringssatsningen Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU) startade 2016 innebar det att samtliga statliga lärosäten samt Chalmers tekniska högskola AB och Stiftelsen Högskolan i Jönköping fick i uppdrag att utveckla sitt arbete med jämställdhetsintegrering i syfte att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Samtidigt fick Nationella sekretariatet för genusforskning i uppdrag att inrätta en stödfunktion gentemot lärosätena.

#### 2.1.1. Första programåret (2016)

Programperioden inleddes med ett expertsamtal arrangerat av Nationella sekretariatet för genusforskning där experter på akademins villkor bjöds in till en dialog om utmaningar relaterade till ojämställdhet inom sektorn. Syftet var bland annat att ge vägledning för satsningens framtida inriktning och prioriteringar samt lägga grunden för den kommande stödstrukturen. Teman som diskuterades var akademiskt ledarskap, anställningsvillkor och arbetsmiljö, forskningens villkor och organisering, meriteringssystem, karriärvägar och bedömning samt undervisning i högre utbildning.<sup>24</sup> Tillfället resulterade i vägledningsmaterial 1: *Inventera*.<sup>25</sup>

Efter expertsamtalet genomförde Nationella sekretariatet för genusforskning två nätverksträffar för samordnare på temat: vad är problemet? Träffarna fokuserade på probleminventering och påbörjade även en diskussion om organisering.

Hösten 2016 genomförde Nationella sekretariatet för genusforskning en ledningsgruppssturné där de besökte lärosätens ledningsgrupper. Besöken var ett

---

<sup>24</sup> Nationella sekretariatet för genusforskning. Expertsamtal 4 februari 2016.

<sup>25</sup> Nationella sekretariatet för genusforskning 2016a.

sätt att tillsammans med respektive ledning lägga grunden för arbetet utifrån mål och prioriteringar.

Under hösten 2016 tog Nationella sekretariatet för genusforskning fram vägledningsmaterial 2 och 3: *Planera* och *Initiera*.<sup>26</sup> Senare bjöds samordnare in till en träff för att diskutera hur lärosätena kan arbeta med vägledningmaterialet inom ramen för sitt uppdrag om jämställdhetsintegrering.

### 2.1.2. Andra programåret (2017)

Våren 2017 höll Nationella sekretariatet för genusforskning ytterligare en nätverksträff för samordnare, denna gång med fokus på erfarenhetsutbyte i framtagandet av planerna. Lärosätenas planer skulle enligt uppdraget vara framtagna senast i maj 2017 och under våren läste Nationella sekretariatet för genusforskning lärosätenas utkast till planer och återkopplade på varje plan i syfte att stötta i framtagandet av tydliga problembeskrivningar, målformuleringar och åtgärdsförslag. Utöver en individuell återkoppling gjordes också en övergripande analys av planerna som förmedlades till lärosätena.<sup>27</sup>

Under hösten genomförde Nationella sekretariatet för genusforskning tre tematiska träffar. Fokus låg på implementering av lärosätenas planer för jämställdhetsintegrering och vilken typ av organisation och samverkan som krävs för att lyckas med arbetet. Denna gång var inte samordnarna primär målgrupp utan istället de funktioner som jobbar i den verksamhet som ska jämställdhetsintegreras, exempelvis studierektorer, program- och kursansvariga, dekaner, prefekter, vice- och prorektor- och akademichefer, ledamöter i lärarförslagsnämnder och forskningsrådgivare. Träffarna hade varsitt tema: utbildning, resursfördelning och bedömning. På utbildningsträffen diskuterades frågor om högskolepedagogik, utbildningens innehåll och utformning, genomströmning och (breddat) deltagande samt undervisningsvillkor, meritering och karriärvägar. Resursfördelningsträffen fokuserade på frågor om basanslagens fördelning, karriärvägar, tid för forskning och obetalda administrativa uppdrag. Bedömning var det tredje temat och fokuserade på sådant såsom bedömning vid tjänstetillsättningar, studentintagning och examination, fördelning av forskningsmedel, stipendier och publiceringar av vetenskapliga artiklar.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Nationella sekretariatet för genusforskning 2016a; Nationella sekretariatet för genusforskning 2016b.

<sup>27</sup> Nationella sekretariatet för genusforskning 2017a.

<sup>28</sup> Nationella sekretariatet för genusforskning 2017b.



## Lärosätenas planer för jämställdhetsintegrering

I samband med att lärosäten med JiHU-uppdrag i maj 2017 upprättade sina planer analyserade Nationella sekretariatet för genusforskning utformningen av dessa, samt innehållet i planerna. På en övergripande nivå konstaterades att planerna ger uttryck för en tydlig ambition och vilja hos lärosätena att motverka rådande ojämställdheter i akademien, men att ambitionsnivån behöver höjas ytterligare för att på allvar kunna lösa problemen med ojämställdhet i sektorn.<sup>29</sup>

När Nationella sekretariatet för genusforskning, stödfunktion 2013–2017, utformade stödet gentemot lärosätena gjordes det mot bakgrund av tidigare erfarenheter av jämställdhetsintegrering samt kunskap om utmaningar och dilemman i det arbetet. Till exempel formades stödet så att hela det första programåret ägnades åt probleminventering i syfte att skapa bättre förutsättningar i förändringsarbetet genom att tidigt identifiera ojämställdhetsproblemen som ska motverkas.<sup>30</sup> I efterhand visar Nationella sekretariatet för genusforskningens analys att det problembaserade förhållningssätt som förordades inte fått genomslag i den mening att genom tydliga problemformuleringar förflytta fokus från insatser som syftar till att korrigera antal och andelar inom ramen för befintlig verksamhet, till insatser som utmanar etablerade rutiner, processer och sätt att organisera verksamheter.<sup>31</sup> En sådan slutsats behöver givetvis sättas i relation till att lärosätena i många fall inte påbörjade probleminventeringen förrän en bit in på året, samt andra faktorer som kan ha spelat roll för förutsättningarna att initera arbetet. Frågan blir hur lärosätena arbetat vidare med ett utvecklingsarbete som i grunden behöver utmana idén om akademien som en objektiv och könsneutral arena.

## Lärosätenas arbete efter framtagande av plan

Ett av Jämställdhetsmyndighetens uppdrag handlar om att följa och analysera jämställdhetspolitiken. En del av detta uppdrag är att senast 31 mars varje år redovisa och samlat analysera vad myndigheter och andra relevanta aktörer under föregående år vidtagit för åtgärder för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsmyndighetens redovisning för 2017 fokuserar på myndigheter och lärosäten som ingår i regeringsuppdragen jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) respektive jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU). Rapporten utgår från lärosätenas årsredovisningar och hur de själva beskriver sitt arbete med jämställdhetsintegrering.

---

<sup>29</sup> Nationella sekretariatet för genusforskning 2017a.

<sup>30</sup> Nationella sekretariatet för genusforskning 2016a, s. 8–9.

<sup>31</sup> Nationella sekretariatet för genusforskning 2017a.

I lärosätenas årsredovisningar konstateras en påtaglig variation i hur stor plats uppdraget om jämställdhetsintegrering tar i relation till övriga uppdrag. Variationen av utrymmet för jämställdhetsintegrering i årsredovisningarna behöver givetvis inte återspegla hur respektive lärosäte i faktisk mening ägnat tid och kraft åt arbetet. Läsningen visar dock en märkbar spridning avseende detaljnivå i de aktiviteter som lärosätena beskriver att de genomfört under 2017. Några lärosäten redovisar kortfattat att de arbetat med jämställdhetsintegrering medan andra detaljerat beskriver identifierade problem, aktiviteter, målgrupper och utfall.<sup>32</sup>

### 2.1.3. Tredje programåret (2018)

#### Jämställdhetsmyndigheten inrättas

Skrivelsen *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*<sup>33</sup> slår fast att det krävs en mer sammanhållen styrning av jämställdhetspolitiska insatser som ger förutsättningar för att följa upp och analysera utvecklingen avseende jämställdhet i samhället. Skrivelsen gör också tydligt att det behövs en utvecklad uppföljning och analys av vad olika insatser leder till och i vilken utsträckning styrningen av jämställdhetspolitiken verkar för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Vidare krävs en samordning av jämställdhetspolitiken samt ett fortsatt stöd till myndigheter, kommuner och landsting samt till övriga aktörer i arbetet att utveckla jämställda verksamheter.

Genom skrivelsen föreslås att en jämställdhetsmyndighet inrättas i syfte att analysera och följa upp jämställdhetspolitiken och det arbete som genomförs för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Vidare ska myndigheten samordna uppdrag inom jämställdhetspolitiken ( däribland uppdrag som rör delmålet Mäns våld mot kvinnor ska upphöra)<sup>34</sup>, stödja arbetet med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten hos myndigheter och kommuner, landsting och regioner, och – i övrigt bistå regeringen i övriga frågor som rör jämställdhetspolitiken, bland annat inom EU-samarbetet och i övrigt internationellt samarbete.

Jämställdhetsmyndigheten inrättades i januari 2018. I samband med det övergick uppdraget att vara stödfunktion från Göteborgs universitet (Nationella sekretariatet för genusforskning) till den nya myndigheten.

---

<sup>32</sup> Jämställdhetsmyndigheten 2018. Dnr 132.

<sup>33</sup> Skr. 2016/2017:10.

<sup>34</sup> Ibid.

## Stödfunktionens fokus under 2018

Under 2018 startade Jämställdhetsmyndigheten sin verksamhet och därigenom myndighetens arbete med att forma en träffsäker och relevant stödfunktion gentemot lärosäten med jämställdhetsintegreringsuppdrag. Året präglades av att etablera relationer med de aktörer som Jämställdhetsmyndigheten har i uppdrag att stödja, däribland universitet och högskolor. Utgångspunkten under myndighetens första år som stödfunktion handlade om att förvalta erfarenheterna från det arbete som tidigare bedrivits av såväl lärosäten som föregående stödfunktion, samt utifrån relevant forskning och dialog med lärosätena fortsätta utvecklingen av stödfunktionen. Nedan anges de aktiviteter som genomfördes inom ramen för stöduppdraget gentemot universitet och högskolor under 2018.

## Nätverksträffar

Utifrån att lärosätena vid aktuell tidpunkt antas befinna sig i ett skede när planerna för jämställdhetsintegrering ska implementeras genomförde Jämställdhetsmyndigheten under våren 2018 nätverksträffar vid tre olika tillfällen med fokus på hållbar organisering och implementering. Samordnarna vid respektive lärosäte bjöds in med möjlighet att delta i en av dessa träffar för att utbyta erfarenheter lärosätena emellan på ovan nämnda tema. Träffarna innebar också en möjlighet för lärosätena att lämna inspel till formandet och utvecklingen av stödfunktionen framöver. På hösten genomfördes ytterligare en nätverksträff för samordnare – åter med fokus på erfarenhetsutbyte på temat organisering och implementering – specifikt kopplat till att organisera det mål- respektive lagstyrda arbetet för jämställdhet, att organisera arbetet med jämställdhetsintegrering så att det genomsyrar hela organisationen samt att organisera kunskaphöjande insatser för att jämställdhetsintegrera utbildningar.

Nätverksträffarna har visat på ett stort behov för samordnarna att träffas för att diskutera strategier, möjligheter, utmaningar och dilemman kopplat till arbetet med jämställdhetsintegrering. Det blir också märkbart att behovet av stöd inte endast gäller samordnarfunktionen utan också ledningsgrupper och andra nyckelfunktioner. Samordnarna beskriver utmaningar såsom att få in jämställdhetsintegreringsarbetet som en del av kvalitetsarbetet, brist på efterfrågade resultat samt hur arbetet konkret kan genomföras i olika delar av verksamheten. Samordnarna synliggör dessutom behov av ökad kunskap för olika målgrupper inom bland annat resursfördelning (fördelning av forskningsmedel, jämställd budgetering), sammanställning av statistik och analys, övergripande metodmaterial, kommunikation, HR, processledning, pedagogisk utveckling, styrning och ledning samt HBTQ.

Spridningskonferens: Jämställdhetsintegrering i myndigheter

I december 2018 genomförde Jämställdhetsmyndigheten en spridningskonferens för de myndigheter som haft särskilda uppdrag om jämställdhetsintegrering (JiM). Syftet var att sprida resultat och erfarenheter från myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering till andra aktörer, i första hand myndigheter. Konferensen syftade även till att skapa en plattform för samverkan mellan myndigheter, lärosäten och länsstyrelser kring ojämställdhetsutmaningar de har gemensamt, och uppmuntra samtal kring gemensamma lösningar.

Ett tydligt exempel på det är hur Polismyndigheten (Skåne) tillsammans med Malmö Universitet samverkar kring att föra in frågor om kön, makt och rasism i den nya polisutbildningen. – ett arbete de presenterade på konferensen. Lärosätena ingick som en av målgrupperna för konferensen och flera pass och workshoppar arrangerades antingen av enskilda lärosäten eller tillsammans med andra myndigheter. Exempel på teman som behandlades är sexuella trakasserier i arbetslivet samt organisering av jämställdhetsintegreringsarbetet så att det innefattar hela organisationen.

Programmet togs fram utifrån de aktuella behov som aktörerna gett uttryck för, bland annat behandlades teman som könsuppdelad statistik och jämställdhetsanalys, fördelning av resurser, ett problembaserat förhållningssätt och att identifiera ojämställdhet samt en intersektionell ansats i utvecklingsarbetet.

Lärosätenas inspel efter konferensen berör till exempel hur erfarenhetsutbyte är avgörande för att utvecklingsarbetet ska kunna gå framåt, att det i nuläget är svårt att se tydliga resultat som ger effekt och att behovet av samverkan är stort och behöver fortsätta mötas framöver - på olika sätt.

### **Helpdesk**

Jämställdhetsmyndigheten får många förfrågningar från de aktörer myndigheten har i uppdrag att stödja. Det kan till exempel handla om deltagande i konferenser, nätverksträffar eller personaldagar. Det kan också vara att ta emot studiebesök, medverka i samverkansprojekt eller att erbjuda processledning och utbildningar. Jämställdhetsmyndigheten kan inte tacka ja till allt, men har som utgångspunkt att med- och samverka i det som är särskilt relevant och strategiskt för genomförandet av jämställdhetspolitiken. För att i så stor utsträckning som möjligt möta de stödbehov som finns hos aktörerna som Jämställdhetsmyndigheten ska stötta finns en helpdeskfunktion. Dit kan bland andra lärosäten vända sig med frågor av olika slag. Under 2018 har ett flertal lärosäten kontaktat Jämställdhetsmyndigheten med betoning på frågor som rör uppföljningen av deras arbete med jämställdhetsintegrering, särskilt vad gäller skrivningen i regleringsbrevet om att beakta jämställdhet vid resursfördelning. Till viss del är det inte helt tydligt för lärosätena vem de förväntas rapportera sina resultat till.

### 3. NULÄGESBESKRIVNING OCH BEHOV I DET FORTSATTARBEDET

Kapitlet beskriver var universitet och högskolor med JiHU-uppdrag i nuläget befinner sig i arbetet med jämställdhetsintegrering. Beskrivningen fokuserar på hur lärosätena utformat sitt arbete med fokus på problem- och målformuleringar, åtgärder, implementering och organisering. Vidare redogör kapitlet för lärosätenas upplevda behov och utmaningar i arbetet med jämställdhetsintegrering framöver.

#### 3.1. PROBLEMBESKRIVNINGAR OCH MÅLFÖRMULERINGAR

Lärdomar från tidigare satsningar på jämställdhetsintegrering konstaterar att det främst är de myndigheter som från början har ett tydligt definierat ojämställdhetsproblem som påvisar positiva resultat i sin redovisning av arbetet.<sup>35</sup> När stödet till lärosäten formades ägnas hela det första programåret åt probleminventering. Det innebär att lärosätena, genom sina planer, tydliggör vilka ojämställdhetsproblem som deras verksamhet ska motverka.<sup>36</sup> Detta arbetssätt har förordats av tidigare stödfunktion, utifrån vad Jämställdhetsmyndigheten tolkar som en ambition att möta det som tidigare utredningar konstaterat: akademien behöver möta ojämställdhetsutmaningar genom andra typer av åtgärder än vad som tidigare redogjorts för.<sup>37</sup> Intervjuerna som Jämställdhetsmyndigheten genomfört 2018/2019 visar att närmast samtliga lärosäten utgått från ett problembaserat förhållningssätt i framtagandet av planer. I vilken utsträckning problembeskrivningarna kopplas till lärosätets lokala problembild - eller de jämställdhetspolitiska målen - varierar.

I fråga om att formulera mål för arbetet med jämställdhetsintegreringsarbetet, menar tidigare stödfunktion att när problembeskrivningar är alltför övergripande tenderar även målformuleringar att bli generella i den mening att det inte blir tillräckligt tydligt vilket tillstånd som ska vara uppnått när ojämställdhetsproblemet

---

<sup>35</sup> Jämställdhetsmyndigheten 2018:2.

<sup>36</sup> Nationella sekretariatet för genusforskning 2016a.

<sup>37</sup> Universitetskanslersämbetet 2012.

är åtgärdat.<sup>38</sup> Jämställdhetsmyndighetens intervjuer med lärosätena bekräftar delvis ett sådant samband i och med att målen för deras jämställdhetsintegreringsarbete många gånger beskrivs som att *jämställdhet ska uppnås* inom olika delar av verksamheten. Intervjuerna visar också att den typen av mål i förlängningen riskerar vara svåra att följa upp om de inte mer konkret tydliggör vilken förändring som ska ske, och för vem.

### 3.1.1. Vanligt förekommande problemområden

En majoritet av lärosätena beskriver att de prioriterar problemområden motsvarande de exempelområden som anges i lärosätenas regleringsbrev såsom könsbundna studieval, breddad rekrytering och karriärvägar. Resursfördelning är också ett område många lärosäten valt att arbeta med, vilket från och med 2018 är ett område som pekats ut i lärosätenas regleringsbrev. Några lärosäten beskriver att de valt att komplettera med andra områden än de exempel som regleringsbrevet explicit anger, till exempel genom att fokusera på olika sätt att utveckla utbildningens innehåll och utformning. Sammantaget kan detta tolkas som att när formuleringarna i regleringsbreven ska omsättas till praktisk verksamhet görs det relativt ordgrant, och beroende på hur ett uppdrag skrivs fram kan det ha olika effekt för utformningen av arbetet.

### 3.1.2. Övergripande formuleringar

Utifrån innehållet i lärosätenas planer samt i intervjuerna, framträder en bild av hur lärosätenas problembeskrivningar många gånger är av generell karaktär och saknar tydlighet i fråga om vad i verksamheten som upprätthåller och skapar ojämställdhet. Det är inte ovanligt att problemen formuleras på ett sätt som snarare presenterar ett övergripande område, till exempel könsbundna studieval eller karriärvägar, än att mer detaljrikt beskriva vad det innebär i fråga om vilka grupper som eventuellt gynnas eller missgynnas utifrån befintlig verksamhet.

Flera lärosäten lyfter också brist på kunskap som ett problem, men kopplingen till den ojämställdhet som en ökad kunskap förväntas bidra till att lösa kan med fördel stärkas och därmed även förutsättningarna för ett mer träffsäkert jämställdhetsintegreringsarbete. Det förekommer dock exempel på mer konkreta problem- och målformuleringar vad gäller behov av ökad kunskap inom ramen för arbetet med jämställdhetsintegrering. Något lärosäte beskriver mål som adresserar ett särskilt behov av ökad kunskap och förståelse för bakomliggande orsaker till kvinnors högre ohälsa.

---

<sup>38</sup> Nationella sekretariatet för genusforskning 2017a.

Intervjuerna gör tydligt att lärosätenas förkunskap om jämställdhet i hög grad varierar mellan olika lärosäten vilket påverkar deras ambitionsnivå och förutsättningar att formulera problembeskrivningar. Lärosätenas förmåga att anpassa problembeskrivningarna till sina lokala förutsättningar tenderar att påverka möjligheterna till genomslag av jämställdhetsintegreringsarbetet. I intervjuerna framkommer det bland annat att ansvaret för konkretiseringen av arbetet i alltför stor omfattning tenderar hamna på enskilda institutioner där frågor om resurser eller kompetens blir avgörande för att kunna ta arbetet vidare.

### 3.1.3. Ett delvis stärkt fokus på sexuella trakasserier

Intervjuerna visar att majoriteten av lärosätena fortsätter jämställdhetsintegreringsarbetet utifrån de problemområden som initialt identifierats i planerna. Några lärosäten lyfter dock att deras plan utvecklats och att problembeskrivningar omformulerats eller kompletterats i syfte att förtydliga arbetet. Ett antal planer har till exempel kompletterats med problemområden och mål om sexuella trakasserier samband med #metoo-uppropet. Det förekommer även exempel på att planen delvis reviderats i samband med omorganisering (som inte härrör till arbetet med jämställdhetsintegrering) av lärosätet.

### 3.1.4. Kvantitativ och kvalitativ jämställdhet

Merparten av lärosätenas mål är av kvantitativ karaktär och fokuserar på att öka andelen kvinnor på höga positioner där män till sitt antal är i majoritet. Detta handlar framförallt om könsfördelningen bland professorer<sup>39</sup> och motiveras i intervjuer med att regeringens rekryteringsmål anger just detta, att antalet kvinnliga professorer ska öka.<sup>40</sup> Andra exempel på målsättningar av kvantitativ karaktär som lärosätena fokuserar på är en jämn könsfördelning i rekryteringsgrupper, betygsnämnder och sakkunniggrupper. Färre lärosäten beskriver att de fokuserar på kvalitativa mål, men det finns exempel på lärosäten som fokuserar på jämställda arbetsvillkor för doktorander och jämställda rekryteringsprocesser där fokus är att förändra rådande normer och värderingar på lärosätet. Detta genom att till exempel komplettera de meriter som värderas vid bedömning i samband med rekrytering och befordran, vilket kan handla om att utöver forskningsmeriter och publicerade

---

<sup>39</sup> Universitetskanslersämbetet 2016:16.

<sup>40</sup> Rekryteringsmålen är specificerade på lärosätetsnivå 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. Målsättningen är i genomsnitt en ökning om nioprocentenheter per lärosäte och det långsiktiga nationella målet är att det ska vara 50 procent kvinnor år 2030 (Prop. 2016/17:50). En långsiktig, samordnad och dialogbaserad styrning av högskolan föreslås rekryteringsmålen för professorer upphöra efter 2019 (SOU 2019:6).

artiklar i högre grad utgå från bedömningskriterier som även omfattar undervisningserfarenhet och samverkan med det omgivande samhället.

### 3.1.5. Fortsatt behov av att utveckla arbetet

Jämställdhetsmyndigheten kan, i linje med den tidigare stödfunktionens slutsatser<sup>41</sup>, bekräfta att det problembaserade förhållningssätt som förordats från arbetets start inte fullt ut fått önskat utfall. I enlighet med vad tidigare utredning föreslagit<sup>42</sup> och hur lärosätenas arbete fram till nu har utformats, finns anledning att fortsätta utveckla arbetssätt som bidrar till att förflytta fokus från andel kvinnor och män till insatser som riktar in sig på att förändra kvinnors och mäns villkor.

## 3.2. ÅTGÄRDER

De åtgärder som lärosätena redogör för i sina årsredovisningar (2017) varierar avseende detaljnivå. Några lärosäten redovisar kortfattat att de har arbetat med jämställdhetsintegrering medan andra i mer detalj beskriver identifierade problem, aktiviteter, målgrupper och utfall.<sup>43</sup> Denna rapport har inte haft möjlighet att jämföra årsredovisningar för 2017 med de för 2018, men i samband med intervjuerna med samordnarfunktioner på lärosätena har Jämställdhetsmyndigheten fått en inblick i vilka åtgärder som präglat det tredje programåret (2018). En mer utförlig redogörelse görs i samband med Jämställdhetsmyndighetens slutrapport för JiHU i mars 2020. Nedan ges exempel på de områden samt åtgärder som är mest förekommande i intervjuerna.

### 3.2.1. Könsbundna studieval

En majoritet av lärosätena har valt att, inom ramen för JiHU-uppdraget, fokusera på att motverka könsbundna studieval. Enligt lärosätena som intervjuas finns det utmaningar i det arbetet. Framförallt beskrivs hur könsbundna utbildningsval är svårt att komma tillrätta med eftersom könsuppdelade val som sker redan i grundskolan även får konsekvenser för utbildningsval i högskolan. Som ett sätt att utmana traditionella och könsbundna studieval har flera lärosäten arbetat för att bredda marknadsföringen av olika utbildningar, framförallt genom att se över och revidera språk och bilder i lärosätets marknadsföringsmaterial för att på så vis utmana normer och stereotypa förväntningar om vem som studerar vad. Flera lärosäten har också fokuserat på breddad rekrytering och att identifiera de delar i processen som möjligtvis kan påverka val av utbildning. Några lärosäten arbetar

---

<sup>41</sup> Nationella sekretariatet för genusforskning 2017a.

<sup>42</sup> Dir. 2009:7.

<sup>43</sup> Jämställdhetsmyndigheten 2018. Dnr 132.



för att motverka könsbundna studieval genom att istället fokusera på utbildningens innehåll och form. Det motiveras bland annat genom att kvalitén på lärosätets utbildningar kan vara ett sätt att bredda deltagandet i högre utbildning och som en följd av det också skapa en jämnare könsfördelning inom högskoleutbildningar.

### 3.2.2. Undervisningens form och innehåll

En stor del av lärosätena anger att de fokuserar jämställdhetsintegreringsarbetet på den del av kärnverksamheten som handlar om utbildning. Det kan bland annat röra sig om det som beskrivs ovan: att utveckla utbildningens innehåll och form utifrån ett jämställdhetsperspektiv genom att till exempel se över kursinnehåll och kurslitteratur eller att arbeta med ämnesutveckling, studentinflytande, och olika former av utvärdering, undervisnings- och examinationsformer.

### 3.2.3. Karriärvägar

Intervjuerna ger uttryck för att karriärvägar är ett område som de flesta av lärosätena fokuserar på. Ett tydligt fokus är könsfördelningen bland professorer, vilket kan tolkas vara ett resultat av regeringens insatser för att öka andelen professorer som är kvinnor genom tydligt uttalade lärosätesspecifika rekryteringsmål.<sup>44</sup> I arbetet för att främja jämställda karriärvägar fokuserar vissa lärosäten på fördelningen av kvinnor och män i olika rekryteringsgrupper, anställningsnämnder, rekryteringskommittéer, bland sakkunniga i syfte att nå jämställd representation. Andra lärosäten fokuserar på kriterier vid bedömningsprocesser i samband med rekrytering och befordring för att på detta sätt nå jämställda karriärvägar.

Vissa lärosäten, även om dessa är färre till antalet, fokuserar även på översyn och revidering av rekryterings- och befordringsprocesser som exempelvis omfattar vad som värderas vid karriärutveckling. Det kan handla om hur forskning, undervisning och samverkan med näringslivet värderas i relation till varandra i ansökningar om anställning eller prövningar om befordran. Även karriärplanering för exempelvis doktorander är en åtgärd som beskrivs av enstaka lärosäten i syfte att strukturera och förtydliga vad som krävs för en fortsatt akademisk karriär. Intervjuerna antyder att den typ av jämställdhetsinsatser som syftar till att se över och eventuellt utveckla olika typer av bedömningsprocesser ibland nedprioriteras, vilket till viss del skulle kunna bero på en utbredd föreställning om meritokrati som en könsneutral princip.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Prop. 1996/97:141.; Prop. 2016/17:50.

<sup>45</sup> Alnebratt, K. & Jordansson, B. 2011.

### 3.2.4. Resursfördelning

I tidigare forskning beskrivs hur män gynnas vid fördelning av forskningsmedel<sup>46</sup> och i forskningspropositionen 2016/17<sup>47</sup> framhålls fördelningen av forskningsmedel som en viktig del i arbetet med att uppnå en jämställd högskola och jämlika villkor för kvinnor och män som forskar. År 2018 kompletterades JiHU-uppdraget med en skrivning om att lärosätena ska beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel. Skrivningen uppfattas av många lärosäten som så pass övergripande att det är svårt att förstå vad lärosätet konkret kan och bör prioritera i uppdraget. Flera lärosäten beskriver dock att de för närvarande på olika sätt arbetar med principer för att fördela resurser. Exempel som framkommer är att ta fram system för fördelningen av interna medel, som exempelvis resurser för kompetensförsörjning, vilket på ett tydligare sätt ska innefatta kriterier om jämställdhet. Enstaka lärosäten beskriver hur de genomfört översyner av fördelningen av (olika) interna forskningsmedel. De lyfter att de kartlagt och förändrat rutiner samt arbetssätt som till viss del också resulterat i andra prioriteringar i fördelningen av resurser. Vid intervjuerna påtalar även flera lärosäten att forskningsråden numer har implementerat ett jämställdhetsperspektiv i ansökningsförfarandet av forskningsmedel. Några lärosäten anordnar därför utbildningar om tillvägagångssätt i ansökningsförfarandet i syfte att lärosätet ska kunna tillmötesgå forskningsfinansiärernas krav om jämställdhet.

### 3.2.5. Utvärdering och uppföljning

Att ta fram könsuppdelad statistik är en åtgärd som många lärosäten nämner i arbetet med jämställdhetsintegrering. Åtgärden beskrivs som en viktig förutsättning för analys och uppföljning genom att synliggöra skillnader mellan kön i akademien som många gånger betraktas vara en könsneutral arena.<sup>48</sup> Intervjuerna indikerar att det finns behov av stöd i att analysera den könsuppdelade statistiken.

Några av lärosätena beskriver att de integrerar arbetet med jämställdhet i lärosätets kvalitetsarbete. Att göra det ligger i linje med Universitetskanslersämbetets (UKÄ) utvärderingar av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete där jämställdhet är en del av bedömningsgrunderna.<sup>49</sup> Vissa lärosäten menar att arbetet med jämställdhetsintegrering stärkts i samband med UKÄ:s utvärdering eftersom de i samband med den har gjorts uppmärksamma på delar som kan förbättra strukturen

<sup>46</sup> Grip, L & Bondestam, F. 2015.

<sup>47</sup> Prop. 2016/17:50.

<sup>48</sup> SOU 2011:1, s. 95–98, 143.

<sup>49</sup> Universitetskanslersämbetet 2018, s. 5–6.

för jämställdhetsintegreringsarbetet. Samtidigt påtalar andra lärosäten att UKÄ:s utvärdering istället bidragit till osäkerhet i vilka delar av jämställdhetsarbetet som UKÄ utvärderar. Intervjuerna gör tydligt att det av flera lärosäten upplevs vara en utmaning att skilja på vad som följs upp inom ramen för UKÄ:s uppdrag och vad lärosätena bör följa upp utöver UKÄ:s granskning, beroende på vilka prioriteringar som planen för jämställdhetsintegrering anger.

I fråga om utvärdering och uppföljning uttrycker flera lärosäten ett behov av stöd i att utveckla relevanta indikatorer, såväl kvantitativa som kvalitativa, för att följa upp och mäta arbetet med jämställdhetsintegrering.

### 3.2.6. Kunskapshöjande insatser och kartläggningar

Kunskapshöjande insatser och kartläggningar är vanligt förekommande åtgärder hos många lärosäten – en likhet med de myndigheter som haft jämställdhetsintegreringsuppdrag (JiM) sedan 2013.<sup>50</sup> De flesta lärosäten är av uppfattningen att utbildningsinsatser och kartläggning är en grundläggande förutsättning för arbetet med jämställdhetsintegrering.

#### Kunskapshöjande insatser

Syftet med kunskapshöjande insatser beskrivs vara att nå en kunskapsnivå som anses grundläggande för genomförandet av arbetet med jämställdhetsintegrering. Lärosätena ger exempel både på utbildningsinsatser som sker vid enstaka tillfällen och som integreras i ordinarie utbildningar, till exempel ledarskaps- eller handledarutbildning. Vidare förekommer det både utbildningar av en mer övergripande karaktär om jämställdhet och genus samt de om jämställdhet inom ett specificerat kunskapsområde, till exempel jämställd rekrytering. Vissa utbildningsinsatser riktar sig mot specifika målgrupper som exempelvis fakultetsnämnder, anställningsnämnder, rekryteringskommittéer samt forskningsledare och undervisande personal. Syftet med insatserna beskrivs bland annat vara att synliggöra och bryta rådande stereotypa uppfattningar om kvinnor och män, synliggöra ”genderbias” i bedömningsprocesser samt inkludera genusmedvetenhet och normkritik i rekryterings- och bedömningsprocesser. Några lärosäten beskriver behov av utbildningsinsatser om jämställd budgetering och efterfrågar stöd inom det området.

I intervjuerna framkommer exempel på webbutbildningar av olika slag samt hur genus och jämställdhet integreras i befintliga ledarskapsutbildning eller handledarutbildning. Genom intervjuerna framträder också exempel på omfattande obligatoriskt poänggivande kurser i syfte att bygga en kompetensplattform för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering.

---

<sup>50</sup> Jämställdhetsmyndigheten 2018. Dnr 132, s. 19.

## Kartläggningar

Majoriteten av lärosätena beskriver att de i samband med framtagande av problembeskrivningar har prioriterat att kartlägga sin verksamhet på olika sätt, till exempel genom lönekartläggning samt översyn av kvinnors och mäns representation på olika positioner. Andra exempel som nämns är kvinnors och mäns sjukskrivningsfrekvens och rehabiliteringsåtgärder, översyn av kvinnors och mäns uttag av föräldraförsäkring, samt kvinnors och mäns arbetsfördelning avseende forskning och undervisning. En del av de kartläggningar som beskrivs fokuserar både på kvantitativ och kvalitativ jämställdhet genom att komplettera data om kvinnors och mäns fördelning på olika positioner med information om kvinnors och mäns villkor utifrån ett genusperspektiv. Till exempel innebär inte en jämn könsfördelning bland doktorander per automatik att kvinnor och män på forskarutbildningen har samma förutsättningar.

Till viss del nämner lärosätena att de genomfört eller planerar genomföra processkartläggningar av olika slag (till exempel översyn av rekryteringsprocesser).

### 3.3. RESULTAT OCH EFFEKTER

Då JiHU-satsningen endast pågått sedan 2016 har denna lägesrapport inte i huvudsak riktat in sig på vilka resultat som lärosätena kan redogöra för. I fråga om vilka resultat och effekter som direkt härrör från arbete med JiHU-uppdraget och vad som skett inom ramen för andra jämställdhetsåtgärder<sup>51</sup>, gör Jämställdhetsmyndigheten bedömningen att det i nuläget inte är möjligt att särskilja vad som direkt härrör från arbete med JiHU-uppdraget och vad som skett inom ramen för andra jämställdhetsuppdrag. Vad som däremot går att konstatera är att JiHU-satsningen upplevs ha bidragit till att det nu finns planer för jämställdhetsintegreringsarbetet, att ambitionsnivån har höjts samt att olika typer av samverkan mellan lärosätena har initierats eller utvecklats.

Vidare menar Jämställdhetsmyndigheten att diskussionen om resultat bör intressera sig för i vilken utsträckning som högskolesektorn – genom sina val av problemområden, mål och åtgärder – kan förväntas generera den typ av resultat som bidrar till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Det kan sättas i relation till andra aspekter som påverkar förutsättningarna för detta, såsom olika former av politisk styrning eller eventuella omorganiseringar (som inte härrör till arbetet med jämställdhetsintegrering).

---

<sup>51</sup> SOU 2011:1. s.11, 59, 143, 151.

### 3.3.1. Lärosätenas resultat fram till 2018

Tidigare erfarenheter från myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering visar på utmaningar att följa upp detta arbete och att redovisa resultat och effekter av jämställdhetsintegrering.<sup>52</sup> Vad som ses som ett resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering varierar och förstås på olika sätt av olika aktörer. Intervjuerna bekräftar delvis denna bild genom att begrepp som åtgärd, resultat och effekt tenderar att fyllas med olika innehåll och ibland används synonymt med varandra.

Jämställdhetsintegrering handlar om att omorganisera och förändra verksamheten, i syfte att (på sikt) få ett annat utfall av själva verksamheten som bidrar till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Ett resultat av jämställdhetsintegrering kan till exempel beskrivas i termer av förändrade arbetssätt eller rutiner, att göra andra prioriteringar eller att omfördela resurser.<sup>53</sup>

Intervjuerna visar att i fråga om resultat som handlar om förändrade arbetssätt eller rutiner går det till viss del se detta redan i det här skedet av JiHU-satsningen. Flera lärosäten menar att de förändrade arbetssätten på sikt förväntas ge effekter i verksamheten. Till viss del visar intervjuerna även resultat i termer av effekter i verksamheten. Några lärosäten lyfter fram ett förändrat utfall av verksamheten utifrån förändrade arbetssätt, framförallt vad gäller representation av kvinnor på olika positioner och resursfördelning. Här beskrivs hur förändrade rutiner indikerar en jämnare könsfördelning på olika positioner, samt en jämnare fördelning av lärosätets interna forskningsmedel mellan kvinnor och män. I det sistnämnda exemplet handlar det om i vilken utsträckning som kvinnor och män har möjlighet att ägna sig åt forskning i relation till andra uppdrag såsom undervisning, och förväntas i förlängningen bidra till att förbättra kvinnors möjligheter till karriärutveckling inom akademien.

Utifrån att föreliggande rapport inte haft möjlighet att analysera lärosätenas årsredovisningar för 2018 går det anta att det kan finnas fler resultat än de som görs synliga i denna lägesrapport.

## 3.4. ORGANISERING OCH IMPLEMENTERING

Att organisera jämställdhetsintegreringsarbetet i relation till de förutsättningar som respektive lärosäte har (resurser, mandat, förkunskap med mera) är avgörande för hur framgångsrikt arbetet blir.<sup>54</sup> De nätverksträffar som Jämställdhetsmyndigheten anordnat under 2018 har fokuserat på just implementering och organisering i syfte att genom erfarenhetsutbyte synliggöra olika sätt att organisera arbetet med jämställdhetsintegrering.

<sup>52</sup> Statskontoret 2018:17, s. 39.

<sup>53</sup> Jämställdhetsmyndigheten 2019:1.

<sup>54</sup> Sveriges kommuner och landsting 2014, s. 140.

### 3.4.1. Implementering av planerna

Tidigare stödfunktion har konstaterat att planerna i relativt liten utsträckning involverat funktioner inom lärosätet såsom studenter, doktorander eller personal vid olika institutioner. Det riskerar medföra att implementeringsarbetet blir mer omfattande än om dessa funktioner inkluderats och motiverats från start.<sup>55</sup> Intervjuerna bekräftar delvis en sådan bild. Flera lärosäten beskriver att det är en utmaning att få arbetet med jämställdhetsintegrering att genomsyra hela verksamheten. Det anses svårt att få gehör för arbetet när förankringen inte gjorts i samband med framtagande av planen. Intervjuerna indikerar också att det är en utmaning att säkerställa att implementeringen av innehållet i planerna inte ”stannar någonstans längs vägen”.

Jämställdhetsintegreringsarbetet gagnas av att vara ledningsstyrt och att det utgår från lärosätets ledning för att implementeras inom befintlig arbetsorganisation och genom ordinarie processer. Det är ledningen som ska säkerställa att nödvändiga resurser avsätts för den interna samordningen och implementeringen.<sup>56</sup> I intervjuerna lyfter samordnarna fram symbolvärdet i rektorers eller prorektorers aktiva ägarskap av utvecklingsarbetet, men i vilken utsträckning de är involverade i arbetet med jämställdhetsintegrering varierar bland lärosätena.

Ett antal lärosäten lyfter planen för jämställdhetsintegrering som en viktig del i att gå från jämställdhetssatsningar i projektform till ett långsiktigt arbete med goda förutsättningar för implementering. Ett lärosäte har redan nu som ambition att utforma en ny plan för 2020. Andra menar att det finns risker med en separat plan eftersom en sådan tenderar bidra till jämställdhetsintegreringsarbetet hanteras separat istället för inom ordinarie processer. Flera anger att de oavsett uppdrag planerar att fortsätta arbetet, medan andra menar att i och med att uppdraget är tidsbegränsat finns det få incitament för att prioritera arbetet på samma sätt när ”uppdraget är över”.

### 3.4.2. Olika sätt att organisera jämställdhetsintegreringsarbetet

Förutsättningarna att implementera och organisera för jämställdhetsintegreringsarbetet är beroende av sådant som kunskap, tillräckligt avsatta resurser och tydlighet avseende vem som ansvarar för olika delar i arbetet.<sup>57</sup> Det finns olika sätt att organisera ett utvecklingsarbete vilket också framkommer i intervjuer och nätverksträffar. Närmast samtliga lärosäten har en samordnarfunktion som ansvarar för att koordinera uppdraget om jämställdhetsintegrering, men det varierar hur många samordnare det finns på

<sup>55</sup> Nationella sekretariatet för genusforskning 2017a.

<sup>56</sup> Nationella sekretariatet för genusforskning 2016a, s. 24.

<sup>57</sup> Ibid.

respektive lärosäte, samt hur stor del av deras tjänst som avsatts för att ägnas åt uppdraget. Ett lärosäte beskriver att de inrättat en så kallad programchef för jämställdhetsintegreringsarbetet som har det övergripande ansvaret för att i nära dialog med akademier och verksamhetsstöd utveckla och driva arbetet med jämställdhetsintegrering vid lärosätet.

Andra saker som skiljer sig åt i organiseringen av arbetet är förekomsten av styrgrupper, arbetsgrupper samt i vilken utsträckning som ansvariga funktioner har en koppling till såväl ledningsgrupp som till kärnverksamhet. Ett antal lärosäten har riktat en stor del av arbetet mot att integrera jämställdhet i lärosätets kvalitetssystem. Att koppla begrepp som jämställdhet och kvalitet till varandra upplevs av flera som en framgångsfaktor i arbetet. Parallellt framkommer också en annan bild som istället beskriver just utmaningen med att få in jämställdhetsintegreringsarbetet som en del av kvalitetsarbetet.

Såväl framgångar som utmaningar beskrivs i fråga om en fungerande organisering för jämställdhetsintegreringsarbetet. Intervjuerna indikerar att jämställdhet numer finns på ledningsgruppers agenda och att uppdraget skapat incitament för att prioritera frågan vilket uppfattas som framgångsfaktorer. Parallellt med det framkommer även hur olika former av motstånd uttrycks, i olika delar av organisationen, vilket upplevs försvåra och hindra en fungerande organisering av arbetet.

### 3.4.3. Olika förutsättningar för genomslag

Det är angeläget att genom en tydlig och medveten organisering skapa förutsättningar för det utvecklingsarbete som planen för jämställdhetsintegrering pekar ut. Till exempel är det avgörande att chefer i organisationen legitimerar och möjliggör arbetet.<sup>58</sup> I intervjuerna beskrivs aspekter som både kan skapa förutsättningar för eller hinder mot ett långsiktigt arbete.

Faktorer såsom omsättning av personal (nyckelfunktioner i arbetet) kan innebära utmaningar i att driva jämställdhetsintegreringsarbetet framåt. Några lärosäten beskriver att de har en ledning som bidrar med de förutsättningar som arbetet kräver, medan andra berättar hur planen ses som en slutprodukt och att resurserna för att arbeta vidare efter planens framtagande är begränsade. Ett antal lärosäten betonar att vakanser och omorganiseringar utgjort hinder i organiseringen av arbetet.

Förutsättningarna för arbetet kan också bero på vilket stöd som finns att inhämta i jämställdhetsintegreringsarbetets olika delar. Ett fåtal av de intervjuade beskriver

---

<sup>58</sup> Sveriges kommuner och landsting 2014.

att de med hjälp av forskare på lärosätet eller genom externa konsulter utvecklat lärosätets arbete med jämställdhetsintegrering, till exempel i framtagandet av planen. Stödet från forskare och konsulter upplevs som positivt men lärosätena i fråga pekar också ut att ambitionsnivån ibland tenderar att bli alltför hög i samband med ett sådant stöd. Innehållet i planen har i vissa fall inte motsvarat lärosätets förutsättningar för implementering och organisering av arbetet till exempel gällande resurser och mandat. Ytterligare en risk som lyfts fram är att jämställdhetsintegreringsarbetet blir ännu ett projekt om arbetet inte fortlöper när konsultstödet försvinner.

Många lärosäten vittnar om stora omorganiseringar i verksamheten, som inte relaterar till jämställdhet, men som påverkat arbetet med jämställdhet på olika sätt. Vissa lärosäten beskriver hur arbetet med jämställdhetsintegrering nedprioriterats i samband med omorganiseringar, och att arbetet fördröjs eftersom åtgärderna i planerna inte stämmer överens med den nya organisationen. Andra lärosäten menar tvärtom att jämställdhetsintegreringsarbetet fått ny kraft av just en omorganisering.

### 3.4.4. Samordnarfunktionen

Lärosäten med JiHU-uppdrag har rekommenderats att låta det operativa arbetet i kärnverksamheterna samordnas av en särskild samordnarfunktion med uppdrag att initiera, stödja och utveckla de förändringsprocesser som ska genomföras.<sup>59</sup> I intervjuerna framkommer att det många gånger är samordnarfunktionen, snarare än de funktioner som befinner sig i kärnverksamheten, som förväntas genomföra de förändringar som pekats ut i planen. Möjligheterna att faktiskt samordna, det vill säga att planera och följa upp arbetet, blir i och med det en utmaning (även om exempel på det motsatta finns). Rollen riskerar att handla om att ”ligga på” dem som pekats ut som ansvariga för olika aktiviteter inom ramen för jämställdhetsintegreringsarbetet. Vidare förekommer det att arbetet med jämställdhetsintegrering ibland hamnar i målkonflikt med andra uppdrag. Flera av de intervjuade samordnarna lyfter att deras roll blir en utmaning utan mandat, tydlig prioritering från ledning och brist på avsatta resurser för arbetet.

### 3.4.5. Mål- och lagstyrt jämställdhetsarbete

Lärosätenas befintliga jämställdhets- och lika villkorsarbete har beröringspunkter med, men skiljer sig samtidigt på flera sätt från, jämställdhetsintegrering som strategi. Jämställdhetsintegrering är målstyrt och syftar främst till att stärka arbetet med att tillgodose kvinnors och mäns makt att forma samhället och sina egna liv. Jämställdhets- och lika villkorsarbetet i sin tur är lagstyrt utifrån diskrimineringslagens diskrimineringsförbud och krav på aktiva åtgärder.

---

<sup>59</sup> Nationella sekretariatet för genusforskning 2016a, s. 23–34.



Jämställdhets- och lika villkorsarbete syftar i praktiken främst till att motverka diskriminering av individer i arbetslivet, medan arbetet med jämställdhetsintegrering avser att förändra de maktstrukturer som ger diskriminerande effekter för kvinnor och män som grupper.<sup>60</sup>

I intervjuer och vid nätverksträffar framkommer att flera lärosäten har som målsättning att stärka kopplingen mellan olika uppdrag inom högskolan, bland annat vad gäller just det mål- och lagstyrda jämställdhetsarbetet. Syftet beskrivs vara att få större genomslag i arbetet med jämställdhetsintegrering.

Utifrån nätverksträffar och intervjuer framkommer att lärosätena organiserar arbetet med jämställdhetsintegrering (det målstyrda) i relation till arbetet med lika villkors (det lagstyrda) på olika sätt. Det förekommer exempel på såväl samorganisering som särorganisering av de två logikerna. För- och nackdelar beskrivs med båda sätten att organisera. Att hitta former som skapar förändring och synergier mellan båda dessa logiker beskrivs av flera som en utmaning.

### **3.5. KOPPLING TILL JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA MÅL**

De val av problem, mål och åtgärder som lärosätena valt att prioritera i sitt arbete med jämställdhetsintegrering relaterar oftast till flera av de jämställdhetspolitiska delmålen samtidigt. I nuläget är det svårt att ge en exakt bild av vilket eller vilka delmål som framförallt betonas utifrån lärosätenas inriktning på arbetet, men med utgångspunkt i underlaget till denna rapport finns en övergripande tolkning att göra.

Lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering kopplar till samtliga mål, framförallt framträder det första delmålet om makt och inflytande, det andra delmålet om ekonomisk jämställdhet och det tredje delmålet om jämställd utbildning. Det femte delmålet om hälsa är ett av målen som det relateras minst till i underlaget, men flera lärosäten definierar det som en del av arbetet som behöver stärkas. Kopplingen till det fjärde delmålet om fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, samt det sjätte delmålet om mäns våld mot kvinnor finns också. Det sistnämnda genom mål och åtgärder som fokuserar på sexuella trakasserier efter #metoo och till viss del genom de nya skrivningar om våld som finns att hitta i examensordningen sedan 2018.

Jämställdhetsmyndighetens övergripande tolkning av hur lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering relaterar till de jämställdhetspolitiska målen utgår inte från hur lärosätena själva eventuellt beskriver sitt jämställdhetsintegreringsarbete i relation till delmålen.

---

<sup>60</sup> Nationella sekretariatet för genusforskning 2016a, s. 7–8.

## 4. SAMMANFATTANDE SLUTSATSER

Mycket har hänt sedan JiHU-uppdragets start 2016. Samtliga lärosäten med JiHU-uppdrag (33 stycken) har tagit fram planer för att utveckla sitt arbete med jämställdhetsintegrering och de flesta har påbörjat arbetet med att implementera innehållet i sina planer.

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att lärosätena har påbörjat ett arbete med jämställdhetsintegrering som skapar goda förutsättningar för det fortsatta arbetet, men underlaget till föreliggande rapport indikerar att tidigare kända utmaningar i fråga om att på allvar motverka ojämställdhet inom högskolesektorn<sup>61</sup> kvarstår. En plan för jämställdhetsintegrering kan beroende på hur en sådan hanteras inom ramen för ordinarie verksamhet bidra till ökad träffsäkerhet i jämställdhetsarbetet.

Tidigare erfarenheter från regeringens utvecklingsprogram om jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) som pågått 2013–2018 visar att myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering bidrar till uppfyllelsen av de jämställdhetspolitiska målen. Det är viktigt att fortsätta prioritera och utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering.<sup>62</sup> Jämställdhetsmyndigheten bedömer att universitet och högskolor behöver fortsätta utveckla sitt arbete med jämställdhetsintegrering även efter JiHU-satsningen för att stärka förutsättningarna för ett systematiskt och långsiktigt arbete som leder till effekter.

### 4.1. HUR HAR LÄROSÄTEN UTFORMAT SITT ARBETE?

#### 4.1.1. Att formulera lokala ojämställdhetsproblem

I rapporten tydliggörs att en explicit problembeskrivning från start ökar möjligheterna att utforma ett arbete som inte bara medför förändring, utan en förändring som är nödvändig för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> SOU 2011:1; SOU 2019:6, s. 11.

<sup>62</sup> Jämställdhetsmyndigheten 2019:1.

<sup>63</sup> Jämställdhetsmyndigheten 2018:2.

## *Slutsatser*

- Underlaget i denna rapport visar att majoriteten av lärosätena har utgått från ett problembaserat förhållningssätt i framtagandet av planer, och att flera lärosäten har problembeskrivningar som tar upp normer, strukturer och värderingar. De problemformuleringar som skrivits fram är dock i flera fall så pass övergripande att det blir en utmaning att formulera träffsäkra mål och åtgärder som bidrar till den förändring som krävs för att på allvar motverka ojämställdhet inom högskolesektorn.<sup>64</sup> Anpassningen till den lokala, lärosätesspecifika problembilden kan stärkas ytterligare.
- På vilket sätt JiHU-uppdraget formuleras påverkar hur universitet och högskolor utformar sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att de problemområden som lärosätena i stor utsträckning valt att prioritera är de exempelområden som pekas ut i universitets och högskolors regleringsbrev och JiHU-uppdrag<sup>65</sup> vilket synliggör hur regleringsbrevet bidrar till riktningen på arbetet med jämställdhetsintegrering.
- Många lärosäten prioriterar samma typ av områden och ojämställdhetsproblem, men har i utformandet valt olika tillvägagångssätt och åtgärder för att motverka dessa problem. Att möjliggöra för lärosätena att dela sina erfarenheter med varandra bedöms bidra till att synliggöra olika arbetssätt för liknande frågor, samt att öka kunskapen om vilka åtgärder som leder till resultat och effekter.
- Analyser av olika maktordningar i relation till kön kan ha stor betydelse för jämställdhetspolitikens genomslag och träffsäkerhet.<sup>66</sup> Vikten av en intersektionell ansats beskrivs av de flesta som intervjuats, men förståelsen och tolkningen varierar bland lärosätena vilket påverkar förutsättningarna att forma ett träffsäkert arbete.

### **4.1.2. Att formulera mål för arbetet med jämställdhetsintegrering**

Alltför övergripande problembeskrivningar, såväl lokala som nationella, riskerar leda till att de mål som formuleras inte tydligt pekar ut vad jämställdhetsintegreringsarbetet ska bidra med för typ av förändring.<sup>67</sup> Arbetet riskerar att försvåras i fråga om genomförande, uppföljning och synliga resultat. En stor del av samordnarna på lärosätena bekräftar en sådan bild.

---

<sup>64</sup> SOU 2011:1; SOU 2019:6, s. 11.

<sup>65</sup> Områden som pekas ut är karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning.

<sup>66</sup> SOU 2015:86; Skr. 2016/2017:10.

<sup>67</sup> Lindholm, K. 2011, s. 28.

## *Slutsatser*

- Lärosätenas målformuleringar inom ramen för jämställdhetsintegreringsarbetet kan tydligare relatera till de problem som skrivs fram. Målen kan också stärka arbetet genom att formuleras utifrån vilken ojämställdhet som ska förändras, snarare än vilken jämställdhet som ska uppnås.
- Till stor del är det mot den kvantitativa snarare än den kvalitativa jämställdheten som lärosätena riktar sitt jämställdhetsintegreringsarbete. Den kvantitativa inriktningen på målen kan delvis härledas till de rekryteringsmål för kvinnliga professorer som regeringen pekade ut sedan 1997.<sup>68</sup> Det har tidigare konstaterats att de kvantitativa rekryteringsmålen har positiv effekt på lärosätens arbete med jämställdhet, men att de behöver kompletteras med mål och åtgärder av kvalitativ karaktär.<sup>69</sup> Underlaget till denna rapport indikerar att den kvalitativa delen av lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering finns, men att den behöver stärkas ytterligare.
- Ett antal lärosäten har i samband med #metoo lagt till problem- och målformuleringar om sexuella trakasserier. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att #metoo både motiverat till och i vissa fall haft effekt på utformningen av lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering.

### **4.1.3. Att prioritera åtgärder, och frågan om resultat**

I rapporten redogörs för vilken typ av åtgärder som främst förekommer i lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering, och fokuserar inte i huvudsak på resultat och effekter av lärosätenas jämställdhetsintegreringsarbete. Delvis redogör rapporten för detta i samband med genomförda intervjuer med samordnarfunktioner på lärosätena. Jämställdhetsmyndigheten har i uppdrag att slutrapportera JiHU i mars 2020. Den rapporten kommer ta vid där denna lägesrapport slutar i fråga om vilka resultat som arbetet redovisar eller på sikt förväntas uppnå.

## *Slutsatser*

- Kunskapshöjande insatser och kartläggningar är vanligt förekommande åtgärder på lärosätena. För att omsätta kunskap och analys i handling måste lärandet kopplas till organisationen och verksamheten.<sup>70</sup> Exempel på

---

<sup>68</sup> Prop. 1996/97:141.

<sup>69</sup> SOU 2011:1, s. 36–37.

<sup>70</sup> Lindholm, K. 2011, s. 161.

kunskapshöjande insatser av det slaget förekommer hos lärosätena, men behöver i det fortsatta arbetet stärkas ytterligare genom att specificera hur kunskapen behöver riktas i fråga om område och funktion.

- Tyngdpunkten i valet av åtgärder är av kvantitativ karaktär, även om flera lärosäten kombinerar dessa med åtgärder av mer kvalitativ art. För att i större utsträckning motverka rådande ojämställdhet i akademien bör lärosätena fortsätta utveckla ett arbete som i större utsträckning än tidigare även synliggör kvinnors och mäns villkor i akademien.
- Utifrån hur lärosätena valt att utforma sitt arbete med jämställdhetsintegrering bedömer Jämställdhetsmyndigheten att arbetet i nuläget relaterar till samtliga jämställdhetspolitiska delmål. I vilken utsträckning som de olika målen betonas är något som är relevant att följa upp framöver, bland annat utifrån behovet att identifiera hur lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering kan utvecklas för att möta samtliga delar i jämställdhetspolitiken.
- Utifrån underlaget till denna rapport är det svårt att dra några långtgående slutsatser vad gäller resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering på lärosätena. Det betyder inte nödvändigtvis att resultat inte finns.
- Den typ av resultat som synliggörs i denna rapport handlar framförallt om förändrade arbetsätt och rutiner till exempel avseende rekrytering och befordran. Några lärosäten bedömer att jämställdhetsintegreringsarbetet redan nu gett effekter i verksamheten i form av en mer jämn könsfördelning eller en mer jämställd fördelning av interna forskningsmedel.
- Resultat tenderar att tolkas på olika sätt. Det finns behov av att i ett senare skede i JiHU-satsningen följa upp diskussionen i denna rapport om hur lärosätenas val av problemområden, mål och åtgärder kan förväntas generera den typ av resultat som har effekt för verksamheten, och i förlängningen de jämställdhetspolitiska målen.
- Frågan om hur olika typer av uppdrag gemensamt och enskilt bidrar (eller inte bidrar) till påvisade resultat och effekter i lärosätenas jämställdhetsarbete kan vara aktuell i uppföljningen av jämställdhetspolitiken i sin helhet, med dess insatser och särskilt riktade åtgärder.
- Uppföljningen av jämställdhetsintegreringsarbetet upplevs av många lärosäten som en utmaning. Särskilt beskrivs behovet av att utveckla indikatorer för jämställdhetsarbetet av såväl kvantitativ som kvalitativ karaktär.

- Mot bakgrund av vad tidigare satsningar på jämställdhet inom högskolesektorn inneburit i termer av önskvärd förändring,<sup>71</sup> behöver lärosätena fortsätta utveckla ett arbetssätt som innebär att utmana och förändra de normer, strukturer och värderingar som skapar och återskapar existerande ojämställdhet(er). Att formulera träffsäkra åtgärder är en del i detta.

### 4.1.4. Att organisera och implementera arbetet på lärosätet

Rapporten visar till viss del hur lärosätenas organisering av arbetet med jämställdhetsintegrering varierar i fråga om exempelvis förekomsten av antal samordnare, organisering i styrgrupper och arbetsgrupper samt placeringen i organisationen av de olika funktionerna. Det framkommer även att förutsättningarna för att bedriva ett långsiktigt jämställdhetsarbete varierar gällande samordnarens mandat, ledningens roll, avsatta resurser, spridningen av ansvar inom organisationen samt hur lärosätena ser på uppdraget efter 2019 (och därmed också på organiseringen för arbetet efter uppdragets slut).

#### *Slutsatser*

- Intervjuerna indikerar att det är en utmaning att säkerställa att implementeringen av innehållet i planerna inte stannar av någonstans i organisationen.
- Förutsättningarna att utveckla och organisera arbetet med jämställdhetsintegrering beror delvis på i vilken utsträckning som lärosätena varit tydliga med vilken (lokal) ojämställdhet som ska åtgärdas.
- Lärosätenas sätt att organisera arbetet med jämställdhetsintegrering varierar, vilket är förklarligt utifrån att lärosätena är olika avseende exempelvis vilka ämnesområden som lärosätet omfattar och storlek på lärosätet. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att de exempel som finns på olika sätt att organisera arbetet bör spridas som lärande exempel.
- Jämställdhetsmyndigheten bedömer att en eventuell fortsättning av JiHU-uppdrag efter 2019 för vissa lärosäten kan vara avgörande för huruvida arbetet med jämställdhetsintegrering avstannar eller inte. JiHU-uppdraget påverkar resurssättning och organisering av arbetet.
- Lärosätena har behov av stöd i arbetet med jämställdhetsintegrering, och för att arbetet inte ska avstanna efter en avgränsad stödsats krävs att lärosätena parallellt med ett yttre stöd säkerställer den interna kompetensförsörjning som krävs för att driva arbetet framåt.

---

<sup>71</sup> SOU 2011:1.

- Hur de olika logikerna för det mål- och lagstyrda jämställdhetsarbetet kan skapa synergieffekt i arbetet för att nå de jämställdhetspolitiska målen behöver utvecklas. De exempel som i nuläget finns bland lärosätena kan med fördel spridas som lärande exempel, både mellan lärosäten och andra centrala aktörer för jämställdhetspolitikens genomförande.

## 4.2. HUR KAN LÄROSÄTENAS ARBETE STÄRKAS?

### – UNDER RESTERANDE PROGRAMPERIOD, OCH PÅ LÄNGRE SIKT?

Lärosätenas arbete med att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering syftar till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Att fortsätta stärka det arbetet ökar möjligheterna att utveckla verksamheten och därmed stärka kvalitén på verksamheten i sin helhet. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att det krävs tydliga ramar och prioriteringar från ledning och politisk ledning. Behoven av stöd och samordning är också tydligt. Lärosätesledningarna behöver säkerställa att det finns förutsättningar att driva arbetet med jämställdhetsintegrering. Det kräver tydlighet i mandat och resurser i form av exempelvis tid, stöd och tydliga prioriteringar. För att JiHU inte ska bli en satsning i likhet med de som tidigare präglat högskolesektorn (avgränsade projekt som bidrar till att sidoordna jämställdhetsarbetet)<sup>72</sup> behöver JiHU-satsningen fortgå för att framöver kunna visa på effekter. Intervjuerna indikerar att flera av lärosätena redan planerar för ett fortsatt arbete efter 2019, men att ännu fler menar att arbetet riskerar att nedprioriteras om uppdraget i regleringsbrevet inte finns kvar eller förnyas i någon form.

#### *Slutsatser*

- Att uppdraget om jämställdhetsintegrering finns med i universitets och högskolors regleringsbrev sedan 2016 bedöms skapa incitament för att bedriva ett jämställdhetsarbete av långsiktig karaktär med ett delvis förstärkt fokus på kvalitativ jämställdhet. Jämställdhetsmyndighetens slutsats är att JiHU-uppdraget bör fortsätta för att stärka lärosätenas utvecklingsarbete i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen.
- Universitets och högskolors sätt att utforma arbetet varierar. Därmed bedömer Jämställdhetsmyndigheten att erfarenhetsutbyten och samverkan mellan lärosäten bör vara en fortsatt riktning i utvecklingen av högskolesektorns jämställdhetsintegreringsarbete under resterande programperiod, samt på längre sikt.
- Inom ramen för Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att stödja myndigheter och lärosäten i arbetet med jämställdhetsintegrering bedöms

<sup>72</sup> SOU 2011:1, s. 131.

det angeläget att initiera och utveckla samverkan mellan de aktörer som på olika sätt följer upp, utvärderar eller granskar lärosätenas verksamhet. Exempel på sådana aktörer är Universitetskanslersämbetet och Diskrimineringsombudsmannen.

- Samverkan mellan lärosäten och myndigheter med högskolenära ansvar bör stärkas genom till exempel nätverk och sektorsövergripande erfarenhetsutbyten.
- Lärosätena lyfter flera behov av stöd och samordning. Följande delar är exempel på sådant som Jämställdhetsmyndigheten bör beakta i utvecklingen av stödfunktionen:
  - Stöd i att analysera och följa jämställdhet inom den egna organisationen.
  - Stöd i att tolka och att praktiskt ta sig an JiHU-uppdraget i fråga om problemområden, målformuleringar, val av åtgärder samt olika sätt att organisera arbetet med jämställdhetsintegrering.
  - Möta behov av metodmaterial och lärande exempel om till exempel organisering, jämställd budgeting, resursfördelning, sammanställning av statistik och analys, övergripande metodmaterial, kommunikation, HR, processledning, pedagogisk utveckling, styrning och ledning samt HBTQ.
  - Möta behov av kunskapshöjande insatser och förankringsinsatser gentemot såväl formell ledning som funktioner med informell makt.
- Skrivningen i lärosätenas regleringsbrev om att beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel uppfattas av många lärosäten som alltför övergripande. Därmed bedömer Jämställdhetsmyndigheten att det finns behov av att se över skrivningar inom JiHU-uppdraget. Särskilt angeläget blir detta utifrån hur förslagen i Styr- och resursutredningens betänkande<sup>73</sup> eventuellt tas vidare, där ett nytt system för resurstilldelning kan innebära ett avsevärt större utrymme än tidigare för lärosätens ansvar för en rättvis fördelning mellan (bland annat) kvinnor och män.
- För Jämställdhetsmyndigheten är det relevant att ta del av resultaten av UKÄ:s lärosätessgranskningar eftersom dessa kan bidra till kunskap om i vilken utsträckning som lärosätena integrerar jämställdhet i sitt ordinarie kvalitetsarbete (vad gäller utbildningens innehåll, utformning och genomförande).

---

<sup>73</sup> SOU 2019:6.



- Det är även relevant att följa om och på vilket sätt som lärosätena kopplar de nya skrivningarna i examensordningen om våld till arbetet med jämställdhetsintegrering, och vice versa, samt huruvida det bidrar till att förstärka jämställdhetsintegreringsarbetets fokus på delmål 6: Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.
- Jämställdhetsmyndigheten bedömer att inför en eventuell fortsättning på JiHU-uppdraget finns behov av dialog mellan universitet och högskolor, uppdragsgivare (departement) samt andra relevanta aktörer om hur uppdraget bör formuleras.

## REFERENSER

- Alnebratt, K. & Jordansson, B. ”Jämställdhet, meritokrati och kvalitet. Ett triangeldrama i den akademiska vardagen.” *Tidskrift för genusvetenskap*, nr 2–3, 7–27. 2011.
- Finansdepartementet. SFS 2000:605. *Förordning om årsredovisning och budgetunderlag*.
- Grip, L & Bondestam, F. *Fördelning eller förfördelning: Forskningsfinansiering, jämställdhet och genus – en forskningsöversikt*. Nationella sekretariatet för genusforskning. 2015.
- Jämställdhetsmyndigheten 2018:2. *Jämställdhetsintegrering i myndigheter. Jämställdhetsperspektiv och resultat av myndigheternas arbete 2013–2017*.
- Jämställdhetsmyndigheten. *En av tre unga kvinnor. Delredovisning av uppdrag om sexuella trakasserier*. Dnr: 378. 2018.
- Jämställdhetsmyndigheten. *Myndigheters och lärosätens beskrivning av åtgärder under 2017 för att nå de jämställdhetspolitiska målen*. Dnr 132. 2018.
- Jämställdhetsmyndigheten 2019:1. *Jämställdhetsintegrering i myndigheter. Slutredovisning av utvecklingsprogrammet Jämställdhetsintegrering i myndigheter 2013–2108*.
- Lindholm, K. *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*. Lund: Studentlitteratur. 2011.
- Nationella sekretariatet för genusforskning. *Kritiska perspektiv på ojämslällda och ojämlika villkor i akademien*. Expertsamtal 4 februari 2016.
- Nationella sekretariatet för genusforskning. *Inventera: Vägledning för jämställdhetsintegrering i akademien*, 2016a.
- Nationella sekretariatet för genusforskning. *Planera: Vägledning för jämställdhetsintegrering i akademien*, 2016b.
- Nationella sekretariatet för genusforskning. *Analys av lärosätens planer för jämställdhetsintegrering*. Arbetsmaterial, 2017a.
- Nationella sekretariatet för genusforskning. *Inbjudningar (officiella inbjudningar som gått ut till alla lärosäten)*. Arbetsmaterial, 2017b.
- Prop. 1993/94:147. *Jämställdhetspolitiken: Delad makt - delat ansvar*.
- Prop. 1996/97:141. *Högskolans ledning, lärare och organisation*.
- Prop. 2016/17:50. *Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft*.

- Regeringskansliet. *Mer om jämställdhetspolitikens mål*. 2017.  
<https://www.regeringen.se/artiklar/2017/01/mer-om-jamstalldhetspolitikens-mal/> (Hämtad 2019-03-01)
- Regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende universitet och högskolor, U2017/05023/BS.
- Regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende Jämställdhetsmyndigheten, S2017/07218/RS.
- 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*.
- SOU 2019:6. Betänkande av Styr- och resursutredningen. *En långsiktig, samordnad och dialogbaserad styrning av högskolan*.
- Statskontoret 2018:17. Delrapport. *Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter*.
- Sveriges kommuner och landsting. *Håll i och håll ut! Erfarenheter av jämställdhetsintegrering i kommuner och landsting*. 2014.
- U 2017:05. Styr- och resursutredningen (Strut).
- Universitetskanslersämbetet. *Rekryteringsmål för kvinnliga professorer- ett regeringsuppdrag anno 2012*. 2012.
- Universitetskanslersämbetet 2016:16. *Kvinnor och män i högskolan*.
- Universitetskanslersämbetet. *Pilotgranskning av fyra lärosätens kvalitetsarbete*. 2017. <https://www.uka.se/publikationer--beslut/publikationer--beslut/beslut-larosatesgranskningar/larosatesgranskningar/2017-11-29-pilotgranskning-av-fyra-larosatens-kvalitetsarbete.html> (Hämtad 2019-03-20)
- Universitetskanslersämbetet. *Vägledning för granskning av lärosätens kvalitetssäkringsarbete*. 2018 (2016).
- Universitetskanslersämbetet. Lika villkorskonferensen vid Linnéuniversitetet. Föreläsning av utredare vid UKÄ, 22 nov 2018.
- Utbildningsdepartementet. Dir. 2009:7. *Delegationen för jämställdhet i högskolan*.
- Utbildningsdepartementet. Dir 2017:46. *Styrning för starka och ansvarsfulla lärosäten*.
- Utbildningsdepartementet. SFS 1993:100. *Högskoleförordningen*.



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

