

Jämställd utbildning – universitet och högskola

Klara Regnö

Inledning

Trots att de senaste 50 årens aktiva jämställdhetsarbete har givit resultat, konstaterar jämställdhetsmyndigheten i sin senaste uppföljning att det jämställdhetspolitiska delmålet jämställd utbildning inte är uppnått.¹ Kunskapsläget om jämställdhet i utbildning är informerat av ett rikt antal myndighetsrapporter, nationell och internationell forskning. Återkommande statistik och forskning visar att ojämställdhet råder på en rad olika områden inom universitet och högskola, avseende anställnings- och karriärvillkor, resursfördelning och forskningsfinansiering, löner, sjukfrånvaro, representation på högre akademiska poster och i beslutande organ, ansvarstagande för arbets- och studieplatsens omsorgsarbete, utsatthet för hat och hot, genusbaserat våld och sexuella trakasserier, studieresultat och utbildningsmönster². Flera av dessa områden är sammanlänkade och skapar och förstärker tillsammans ojämställdhet.

Uppdraget har varit att utifrån forskning och utredningar belysa aktuella jämställdhetsproblem och dess orsaker, samt hur dessa problem kan lösas och arbetet struktureras för att nå en bättre måloppfyllelse utifrån de styrverktyg som regeringen förfogar över. I enlighet med uppdraget presenteras därför inledningsvis fyra

¹ Jämställdhetsmyndigheten 2025a s. 41.

² De los Reyes & Malm 2021, Enkätstudie om: Genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor 2022, Kalm, Sara, 2019 Statistiska centralbyrån 2024, Statskontoret 2014 s. 83 f. SOU 2011:1 Universitets- och högskolerådet 2014. Vetenskapsrådet 2016, 2024.

centrala problemområden där det finns behov av att fortsätta arbeta systematiskt för att nå delmålet jämställd utbildning.

För att ge en bakgrund de styrningsförslag som lämnas i rapporten görs sedan en kortfattad historisk genomgång av jämställdhetspolitiken i högskolesektorn. I detta avsnitt redogörs för vad som varit i fokus för jämställdhetspolitiken, vilka problemområden som lyfts fram i forskning och politik, men också hur styrningen har genomförts och vad det har fått för konsekvenser. Därefter presenteras lärdomarna från jämställdhetsintegreringsuppdraget till högskolor och universitet (JiHU), och slutsatser från forskning om jämställdhetsintegrering som strategi. Rapporten avslutas med rekommendationer för delmålet.

Då uppdragstiden har varit begränsad har ambitionen varit ett ge en bild av kunskapsläget, snarare än en heltäckande forskningsöversikt, vilket inte har varit möjligt inom ramen för uppdraget. För mer ingående beskrivningar hänvisas till de refererade studierna.

Aktuella jämställdhetsproblem

Karriärutveckling och arbetsmiljö

Tillgång till utbildning har stor betydelse för enskilda personers livsmönster och samhällets utveckling. Historien visar att representationen i akademien spelar roll för vilken kunskap som produceras, vilka problem, och vems livserfarenheter som ges plats. Att vara kunskapsproducent, att forska om, och beskriva världen är i grunden en fråga om makt.³ Kvinnor har varit i majoritet bland studenterna sedan 1977-års högskolereform och sedan dess har könsfördelningen relativt stadigt hållit sig kring 60 procent kvinnor och 40 procent män. Andelen kvinnor minskar emellertid och andelen män ökar högre upp i den akademiska hierarkin. Det är en högre andel män som påbörjar forskarutbildning. År 2023 var det hälften kvinnor och hälften män som erhöll doktorsexamen. Det är fortfarande en skev könsfördelning på de högsta nivåerna. En knapp tredjedel av professorerna är kvinnor och två tredjedelar är män.

³ SOU 1995:110, Fridh-Haneson, & Haglund (red.) 2004

Kvinnor har alltid varit underrepresenterade bland landets professorer och denna anställningskategori är fortfarande den med lägst andel kvinnor inom universitet och högskola. De senaste 20 åren har andelen kvinnor bland professorerna ökat från 14 till 31 procent. Kvinnorna är däremot överrepresenterade på undervisningstjänster, bland adjunkterna utgjorde kvinnorna 62 procent och männen 39 procent.⁴

Det faktum att kvinnor i högre grad än män ägnar sig åt undervisning och administrativa arbetsuppgifter medför att de har mindre tid för forskning och publicering. Flertalet rapporter visar på könsskillnader i fördelning av forskningsmedel vilket också påverkar i möjligheterna att bedriva forskning. Statskontorets uppföljning av fördelningen av forskningsanslaget visar att kvinnor får tillgång till det i mindre utsträckning än män. Det gällde både i absoluta tal och i förhållande till andelen kvinnor och män i den forskande personalen.⁵ Även externa medel tillfaller i större utsträckning män. Drygt 40 procent av forskningsmedlen från forskningsråden går till kvinnor och 60 procent till män.⁶ Statens prioriteringar på naturvetenskap, teknik och medicin får också konsekvenser för jämställdheten då en lägre andel kvinnor än män är verksamma inom dessa områden.⁷ Vetenskapsrådets återkommande uppföljningar av fördelningsprocesser visar hur partiskhet resulterar i olika bedömning av kvinnors och mäns forskningsprojekt.⁸

Den akademiska kulturen, föreställningar och ideal om ledarskap, vetenskap, excellens, professorskap är genusmärkta, vilket resulterar i olika arbetsvillkor för kvinnor och män. Kvinnors karriärvillkor präglas i större utsträckning av så kallad dold diskriminering, som består av icke-händelser det vill säga att inte bli sedd, hörd, läst, refererad, citerad, inbjuden, uppmuntrad, eller få stöd, eller blir validerad, vilket bland annat minskar möjligheterna att bli rekryterad och en fortsatt karriär⁹

Fler kvinnor än män uppger att de har varit utsatta för könskränkande behandling eller sexuella trakasserier.¹⁰ Kvinnor är

⁴ Statistiska centralbyrån 2024

⁵ Statskontoret 2014 s. 83 f.

⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2022 s. 81 f.

⁷ A.a.

⁸ Vetenskapsrådet 2024 s.13 f.

⁹ Husu 2001

¹⁰ Forsknings- och samverkansprogrammet mot sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet, 2021, Keisu & Regnö 2022

också mer utsatta för de flesta typer hot och trakasserier samt för incidenter som omfattar, våld, stöld eller skadegörelse. Kvinnor rapporterar också oro för att bli utsatta i högre utsträckning än män.¹¹

Kunskapsproduktion och motstånd mot genus och jämställdhet

På senare tid har motståndet mot jämställdhetsarbete och genusforskning intensifierats. När Donald Trump tillträdde som president i USA för andra gången, i januari 2025, utfärdade han en rad presidentordrar som har påverkat amerikanska forskningsfinansierade myndigheter, bland annat har program för mångfald, jämlikhet och inkludering (DEI) avslutats. Europeiska forskare har fått enkäter från USA där de ombeds redogöra för eventuella forskningsprojekt som rör det så kallade DEI-området. Det är svårt att överblicka de långsiktiga konsekvenserna men finansiering har dragits in vilket påverkat svenska forskare i olika samarbeten.¹² Det finns liknande tendenser även i Europa. År 2017 intensifierades motståndet mot genusvetenskap i Ungern och regeringen förbjöd ämnet vilket gjorde att utbildningar fick läggas ner och forskning flyttas till andra europeiska länder. Kartläggningar visar att sociala rörelser som ifrågasätter feminism, och vad de kallar genusedagogier, växer i olika länder där feminismen attackeras i nationens och religionens namn.¹³ I Sverige växer också en kritik som menar att genusperspektiv har blivit tvingande och begränsar den fria forskningen och kunskapssökandet. Jämställdhet och genusforskning blandas ofta samman och kritik riktas både mot forskningsområdet och mot jämställdhetsintegreringsarbete vid lärosätena. Krav på att stoppa finansieringen av genusvetenskap, lägga ner Nationella sekretariatet för genusforskning och Jämställdhetsmyndigheten framförs återkommande av politiker och andra samhällsdebattörer på högerkanten.¹⁴ Martinsson¹⁵ analyserar hur motstånd mot genus tar sig uttryck genom att genusforskning

¹¹ Brax 2024

¹² Universitetsläraren 25-12-11

¹³ Mulinari 2017, Berg m.fl. 2025 s. 19 f.

¹⁴ Berg m.fl. 2025 s. 45 f.

¹⁵ Martinsson 2022

beskrivs som ideologisk (till skillnad från annan forskning) och därmed klassas som ovetenskaplig. Mot bakgrund av denna förmenta ovetenskaplighet kan politiker och andra motståndare sedan kräva att genusforskning ska bort från universiteten. Det skydd för akademisk frihet som också skyddar genusforskning används alltså nu i stället som skäl för att avveckla vetenskapsområdet. Martinsson belyser att en fungerande demokrati kräver en pluralism i representation och perspektiv i kunskapande. När talet om akademisk frihet formuleras på ett sådant sätt att den utesluter forskningsområden riskerar det att leda till motsatsen. Jordanson och Peterson¹⁶ för ett liknande resonemang och menar att en diskussion om akademisk frihet behöver förhålla sig till vem som i realiteten har möjlighet att ägna sig åt det fria kunskapssökandet. De beskriver att det jämställdhetspolitiska arbetet har fokuserat på reell akademisk frihet i den bemärkelsen att möjligheten att forska och utbilda inte ska begränsas utifrån kön. Jämställdhet med förankring i den statliga värdegrunden syftar göra den akademiska friheten tillgänglig oavsett kön och främja möjligheten att på lika villkor vara del i den kollegiala gemenskapen.¹⁷

Könsbundna studieval och breddad rekrytering

Den könsuppdelning som finns i utbildningssystemet och på arbetsmarknaden har länge varit en prioriterad fråga i jämställdhetspolitiken. Jämställdhetspolitiken utgår från en feministisk analys där könssegregeringen ses både som ett resultat av, och en grundbult i den strukturella ordning som resulterar i kvinnors svagare sociala, ekonomiska och politiska ställning i samhället. Uppdelningen i två kön och isärhållningen av dessa möjliggör olika värdering av det som uppfattas som kvinnligt respektive manligt.¹⁸ Könssegregeringen ses även som problematisk för att den riskerar att begränsa människors möjligheter att utveckla olika intressen och färdigheter. Regeringen bedömer också att

¹⁶ Jordanson & Petersson 2022 s. 87 f.

¹⁷ A.a. s. 97

¹⁸ skr 2016/17:10 s. 65

könsskillnader i utbildningsval försämrar förutsättningarna för kompetensförsörjning inom bristyrken.¹⁹

År 2021 fick Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att göra en sammanställning av kunskapsläget avseende könsskillnader i utbildningsval. Sammanställningen visar att kvinnor är i majoritet i de två största ämnesområdena, juridik och samhällsvetenskap, respektive humaniora och teologi. Könsfördelningen i dessa områden är 65 procent kvinnor och 35 procent män, respektive 64 procent kvinnor och 36 procent män. I det tredje största utbildningsområdet, teknik är situationen den omvända, 38 procent är kvinnor och 62 procent är män. Inom ämnesgrupperna finns även ytterligare uppdelningar utifrån kön.²⁰

De historiska rötterna till könssegregeringen finns bland annat i kvinnors begränsade tillgång till utbildning, då de endast hade tillträde till grundläggande utbildning fram till slutet av 1920-talet. Kvinnor var också utestängda från arbetsmarknaden genom olika yrkesförbud. Döttrar i välbeställda familjer ansågs inte heller vara i behov av längre utbildning då de förväntades gifta sig och därefter inte yrkesarbeta. Begränsningar i utbildningsmöjligheter, utestängning från delar av arbetsmarknaden i kombination med arbetsgivares makt att avskeda kvinnor som var förlovade, gifte sig eller var gravida gjorde att kvinnor hänvisades, eller 'löstes in' i utbildningsväsendet och på arbetsmarknaden.²¹

Nu finns inte längre några formella hinder, dock kvarstår könssegregeringen i utbildningsväsendet och på arbetsmarknaden. Orsakerna till detta har studerats inom olika discipliner som har lyft fram olika förklaringsfaktorer på individuell, organisatorisk och samhällsnivå. Bland de individuella förklaringarna är fokus på socialpsykologiska faktorer som upplevelsen av den egna förmågan, känslan av social tillhörighet och kamratskap, samt olika värderingar av vad som är viktigt i ett framtida arbetsliv.²²

Bland studier som söker förklaringar på organisations- och samhällsnivå diskuteras bland annat att val av utbildning styrs av faktorer i studiemiljön, arbetsmarknadens könssegregerade struktur och hur arbetsmarknad och arbetsliv ser ut för de kvinnor och män som utbildar sig. Inom till exempel STEM-området (Science,

¹⁹ Jämställdhetsmyndigheten 2022b s. 6

²⁰ Jämställdhetsmyndigheten 2022b s.34

²¹ SOU 2004:43 s. 31 f.

²² Jansson & Sand 2021 s. 38, Mellén 2022 s. 84, Tellhed 2022 s. 34

Technology, Engineering and Mathematics) möter kvinnor och män olika villkor och har olika förutsättningar, där män oftare än kvinnor får fördelar och gynnas på olika sätt. En annan förklaring som lyfts fram är att utbildningsväsendets struktur med ämnen, kurser och program bygger på könskodade uppdelningar i maskulint/feminint, naturvetenskapligt/socialt etcetera. Då reformerna av det svenska utbildningssystemet inte har adresserat dessa dikotomier fortsätter könsskillnaderna i utbildningsval att återskapas.²³

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att den rika uppsättningen av förklaringsfaktorer visar att det behövs åtgärder på olika nivåer i samhället för att minska könsuppdelningen. Samtidigt har de flesta insatser som genomförts riktat sig mot att påverka individuella val och preferenser.²⁴ Till exempel har de flesta av insatserna som syftar till att påverka könsstereotypa utbildningsval inom STEM i Norden i riktat sig till kvinnor genom satsningar på förbilder, mentorskap, nätverk och olika typer av prova-på-aktiviteter. Det har i stor utsträckning handlat om vad som beskrivs som aktiviteter fokuserade på att 'fixa kvinnorna' snarare än att 'fixa organisationerna' eller att 'fixa kunskapen'.²⁵ En svaghet som konstateras i forskningslitteraturen är att insatser som syftar till att minska könssegregeringen sällan utvärderats vetenskapligt för att se om de har effekt.²⁶

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att det behövs fler insatser på organisations- och samhällsnivå och att samverkan behöver utvecklas mellan aktörer på arbetsmarknaden och inom utbildningssystemet. Detsamma gäller för arbetet med breddad rekrytering. Jämställdhetsmyndigheten ser också behov av insatser mot strukturella faktorer i studiemiljön, såsom exkluderingsmekanismer, könade privilegier och hierarkier för att minska den sociala snedrekryteringen och öka mångfalden.²⁷

²³ Mellén 2022 s.83, Jansson & Sand 2021 s. 73

²⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2022b s. 9

²⁵ Jansson & Sand 2021 s. 7

²⁶ Tellhed 2022 s. 42

²⁷ Jämställdhetsmyndigheten 2022b s. 92

Utbildningens innehåll genomförande och form

I kap. 5 § i högskolelagen²⁸ framgår att jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas. Jämställdhet i undervisningen rör ett brett spektrum av undervisningsrelaterade frågor. Undervisningens innehåll handlar om vilken kunskap som lärs ut och hur jämställdhetsmål i examensordningen översätts i utbildningsplaner, kursplaner och kursmål. Det handlar om att förse studenterna med nödvändiga kunskaper för att kunna främja jämställdhet i samhället. En annan viktig aspekt av undervisningen är dess genomförande och form. Det handlar om pedagogiska frågor och om att utforma kurser och undervisning på ett sätt som möjliggör deltagande på likvärdiga villkor och att skapa en lärandesituation som är fri från trakasserier och kränkningar. Jämställdhet i undervisning handlar också om hur resurserna fördelas mellan kvinno- och mansdominerade utbildningar, bland den undervisande personalen och om hur förutsättningarna för högskolepedagogisk utveckling ur ett jämställdhets- och genusperspektiv ser ut.²⁹

År 2021 kartlade Universitetskanslersämbetet (UKÄ) hur bedömningarna av jämställdhet kommit till uttryck i såväl utbildningsutvärderingar som lärosätegranskningar inom det nationella kvalitetssäkringssystemet som genomförts 2017–2020. Sex av fjorton lärosäten i granskningen fick omdömet 'icke tillfredställande'.³⁰ I Diskrimineringsombudsmannens (DO) granskning av 18 lärosäten och deras arbete med aktiva åtgärder var det inget lärosäte som levde upp till diskrimineringslagens krav.³¹ Granskningarna utgör en viktig styrning i lärosätens verksamhet. För de lärosäten som inte fått godkänt har det blivit tydlig att de behöver utveckla sin utbildning utifrån ett genus- och jämställdhetsperspektiv.

Historisk tillbakablick på jämställdhetspolitiken i akademien

²⁸ Högskolelag (1992:1434)

²⁹ Nationella sekretariatet för genusforskning 2016 s. 15

³⁰ UKÄ 2021s. 4

³¹ DO 2022 s. 8 f.

Delegationen för jämställdhet i akademien konstaterar inledningsvis i sitt betänkande att akademien, historiskt liksom det offentliga livet i stort, har varit en plats av och för män.³² Det första universitetet i Sverige grundades i Uppsala år 1477. Årtionden av kamp för kvinnors rättigheter och för att undanröja formella hinder ledde till att kvinnor fick tillträde till universiteten år 1870, då kvinnor fick rätt att ta studenten som privatister. År 1873 fick kvinnor rätt att ta akademisk examen med undantag för juridik och teologi. År 1883 disputerade Ellen Fries, som första kvinna i Sverige och år 1889 blev Sonja Kovalevsky landets första kvinnliga professor. Kvinnor var emellertid formellt utestängda från att arbeta vid universiteten fram till 1925, då det blev möjligt för kvinnor att erhålla högre statliga tjänster.³³ Kvinnors tillträde till universiteten har varit en långsam process och de har mött mycket motstånd. Vid 1940-talets slut hade sammantaget 104 kvinnor disputerat, endast en kvinna hade utsetts till ordinarie professor: Nana Schwartz, som blev professor i medicin 1937.³⁴

Efterkrigstiden – expansion, ökande antal kvinnor och organisering

Under efterkrigstiden expanderade och moderniserades svenska universitet. Förändringarna styrdes av ett behov av att rusta Sverige för en osäker efterkrigstid och skapa kunskap och kompetens för viktiga samhällsuppgifter.³⁵ Antalet kvinnor som studerade och forskade ökade successivt under perioden och de kvinnor som fick tillträde till högre utbildning upptäckte att den vetenskap de studerade i många fall helt exkluderade kvinnor både empiriskt och teoretiskt. Akademien som organisation var dessutom i stor utsträckning utformad av och anpassad för män. Som en konsekvens av detta började kvinnorna vid universiteten att organisera sig, både för att förbättra studie- och forsknings-miljöerna och för att öka möjligheten att bedriva forskning om kvinnors, liv och villkor.³⁶ Under 1950-talet publicerades flera pionjärverk om kvinnor och kvinnors historia som kan ses som ett startskott för framväxten av

³² SOU 2011:1 s. 79

³³ A.a. s. 79 f.

³⁴ Fridh-Haneson, & Haglund (red.) 2000, Markusson Winkvist 2003

³⁵ Benner, & Schwaag Serger 2023 s. 43 f.

³⁶ Niskanen & Florin 2010, SOU 2011:1 s. 80

det tvärvetenskapliga forskningsfältet som inledningsvis benämndes kvinnoforskning och kvinnovetenskap. Fältet har sedan dess vuxit och haft flera olika beteckningar och från mitten av 1990-talet samlats under paraplybeteckningen genusforskning.³⁷

1970-talet – jämställdhetspolitiken tar form och centra/fora för kvinnoforskning formeras

Perioden präglades av regional utveckling och demokratisering av högre utbildning i den bemärkelse att den blev tillgänglig för fler.³⁸ I och med 1977-års högskolereform, då högskoleutbildningen utvidgades till att bland annat även omfatta lärarutbildningar och sjuksköterskeutbildningar, var det fler kvinnor än män påbörjade universitets- och högskolestudier, en skillnad som sedan dess kvarstått.³⁹

Under denna period blev jämställdhet en aktuell politisk fråga. Hittills hade jämställdhetspolitiken fokuserat på att skapa lika rättigheter genom att undanröja formella hinder. ÅR 1975 fick UKÄ i uppdrag av regeringen att utreda jämställdheten i akademien.⁴⁰ Den politik som nu utarbetades fokuserade på särskilda åtgärder, eftersom undanröjandet av hinder inte visat sig räcka för att skapa lika villkor för kvinnor och män.⁴¹

Den framväxande kvinno-/genusforskningen sågs som betydelsefull för att skapa kunskap om de ojämställda villkoren på arbetsmarknaden. Det sågs därför som angeläget att stödja forskningen. Bland annat gavs ekonomiskt stöd till de centra och fora för kvinnliga forskare och kvinnoforskning som startat som nätverk på flera lärosäten i mitten av 1970-talet, och som nu etablerades som organisatoriska enheter med möjlighet att anställa forskare. Stöd gavs också till forskningsfältet. Gemensamt för många av satsningarna var att forskare inom fältet i hög grad medverkade i processerna kring stödet. I många av de tidiga satsningarna fanns en stark koppling till praktiskt jämställdhetsarbete. Denna forskning gick under benämningen jämställdhetsforskning. Den politiska ambitionen var att främja

³⁷ Liinason 2010, SOU 2011:1 s. 81 f., Widegren & Young Håkansson 2023

³⁸ Benner, & Schwaag Serger 2023 s. 49 f.

³⁹ Statistiska centralbyrån 2024

⁴⁰ Jordansson & Petersson 2022 s. 29

⁴¹ Olsson & Norrbin 2010 s. 47

jämställdhet mellan könen både genom att skapa tjänster som ökade antalet kvinnor i akademien och genom att stödja forskning som förväntades bidra till jämställdhet i samhället.⁴²

1980-talet – stöd till kvinnoforskningens två ben

Under 1980-talet fortsatte stödet till kvinno- och jämställdhetsforskningen. Nu betonades även vikten av att stödja denna forskning inom existerande forskningsdiscipliner. Arbetet med att etablera den framväxande forskningen bedrevs redan från början utifrån en dubbel strategi för att ämnet både skulle integreras i redan etablerade discipliner och organiseras i egna enheter. De två benen var den bild som forskarna själva använde för att beskriva denna strategi.⁴³ Att säkra en institutionell bas har varit ett viktigt mål för genusforskningen eftersom det möjliggör långsiktiga satsningar, som att kunna inrätta professurer, som i sig är en förutsättning för att kunna utfärda doktorsexamen. 2000-talet kan ses som en slutpunkt för institutionaliseringen av genusvetenskap i och med att ämnet då fick examensrättigheter för doktorsexamen vid flera svenska lärosäten.⁴⁴

1990-talet början – marknadslogik och tilltro till akademins självreglering

Inledningen av 1990-talet präglades av flera dramatiska sammanlänkade samhällskriser, en finanskris, en statsfinansiell kris och en kris i industri och sysselsättning. Detta skapade ett utrymme för nya tillväxtmodeller, där konkurrens och marknadslogik introducerade i styrningen av offentlig verksamhet vilket också fick genomslag i forskningspolitiken. Marknadens självselektion ansågs gynna den främsta forskningen genom att de bästa forskarna skulle hävda sig i konkurrens. Det blev ett ökat fokus på starka forskningsmiljöer och satsningar på forskarskolor och excellensprogram. Det fanns en stor tilltro till akademins förmåga till självreglering. Beslut skulle fattas lokalt på lärosätena, nära

⁴² Jordansson & Petersson 2022 s. 29 f.

⁴³ Manns 2006 s. 107–116

⁴⁴ Liinasson 2010 s. 8 f., Widegren & Young Håkansson 2023 s.11 f.

kollegiet där kunskapen ansågs vara störst, vilket möjliggjordes genom en avreglering av lärosätenas arbetsformer.

Jämställdhetspolitiken ställdes inför dilemmat att finna styrmedel för ökad jämställdhet och samtidigt respektera lärosätenas självbestämmande. Lösningen blev att avsätta särskilda resurser för att stimulera arbete som skulle ske på eget initiativ och där lärosätena själva fick ansöka om medel. Samtidigt fortsatte det tidigare introducerade stödet till Centra och forabildningar och kvinno- och jämställdhetsforskning. Andelen kvinnor var fortsatt låg i forskarutbildning och i mer seniora akademiska positioner.⁴⁵

1990-talets mitt – maktfokus, integrering, och Thamprofessorer

Mot mitten av 1990-talet skedde en förskjutning av jämställdhetspolitiken från representation mot integration och makt.⁴⁶ Integrering var strategin för att nå målet med en jämnare maktfördelning mellan könen även om särskilda satsningar också kunde vara aktuella. Jämställdhetsintegrering som innebär att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i beslutfattande och organisatoriska processer, bygger på teoriutvecklingen inom delar av genusforskningen om hur ojämställdhet upprätthålls och reproduceras i organisationers dagliga aktiviteter. Strategin är ett sätt att undvika att jämställdhetsarbete blir sidoordnat.⁴⁷

Den politiska mandatperioden 1994–1998, då Carl Tham var utbildningsminister, innebar en ökad politisk styrning på jämställdhetsområdet. Bakgrunden var de utvärderingar som genomförts av jämställdhetsinsatser på lärosätena i slutet av 1980-talet och början av 1990-talet. De visade att de projekt som genomförts på universitetens initiativ hade initierats av eldsjälar med svag förankringen hos ledningen, vilket gjorde att arbetet tenderade att bli sidoordnat. Förhoppningen om att lärosätena självständigt skulle ta ansvar för jämställdhetsarbetet hade därmed grusats.⁴⁸

Ett förslag som fick stort genomslag under denna period var inrättandet av tjänster för underrepresenterat kön, de så kallade Thamprofessorerna. Syftet var att de nya tjänsterna skulle

⁴⁵ Benner, & Schwaag Serger 2023 s. 55 f. Jordansson & Petersson 2022 s. 37 f.

⁴⁶ Regnö 2013, s. 82 f.

⁴⁷ Olsson & Norrbin 2010 s. 15 f.

⁴⁸ Jordansson & Petersson 2022 s. 49 f

komplettera den traditionella forskningen med ett genusperspektiv och därmed öppna nya forskningshorisonter. Insatsen möttes av stort motstånd. Arbetet med att föreslå, utlysa och tillsätta tjänster började under år 1995 och avslutades våren 2001, då totalt sex genusprofessorer hade tillsatts i olika ämnen. Antalet kvinnliga professorer hade då ökat från sju till elva procent.⁴⁹ Under denna period infördes också rekryteringsmål. Den första perioden omfattade år 1997–1999.⁵⁰ Satsningar gjordes också på forskartjänster med inriktning mot genusforskning inom de etablerade disciplinerna.

Det fanns en politisk vilja att stödja forskningsfältet och öppna upp för nya perspektiv som varit åsidosatta inom manligt dominerade områden.⁵¹ Under denna period tillsattes också en utredning som hade i uppgift att föreslå hur kvinno- och jämställdhetsforskningen kunde främjas och ge förslag för att främja villkoren för underrepresenterat kön.⁵²

Många av utredningens förslag avfärdades först men kom att ligga till grund för senare satsningar till exempel inrättandet av ett nationellt sekretariat för genusforskning vid Göteborgs universitet och ett Tema genus vid Linköpings universitet. Högskolelagen ändrades under denna period så att jämställdhet *alltid* skulle iaktas och främjas.⁵³

2000-talet – passivitet och konkurrens

Jordansson och Petersson⁵⁴ beskriver hur jämställdhetspolitiken under början av 2000-talet, i takt med lärosätenas ökade autonomi, kännetecknades av en mer passiv hållning, liknande den som fanns i början av 1990-talet. I början av decenniet genomfördes stora strategiska satsningar på starka, så kallade excellenta forskningsmiljöer, vilket när de utvärderades visade sig missgynna kvinnor. Medlen tenderade att gå till redan etablerade grupper och

⁴⁹ Alnebratt 2007 s. 4 f. Jordansson 2003

⁵⁰ Jordansson & Petersson 2022 s. 56

⁵¹ Jordansson & Petersson 2022 s. 49 f SOU 2011:1 s. 114

⁵² SOU 1995:110

⁵³ Jordansson & Petersson 2022 s. 55 Prop.1996/97:5 s. 50–52.

⁵⁴ Jordansson & Petersson 2022 s. 56

områden som blev allt större. Styrningsformen medförde ett riskminimerande och konserverande av det som redan fanns.⁵⁵

2010-tal – Delegationen för jämställdhet i högskolan

I början av decenniet ansåg regeringen att det återigen krävdes samlade insatser och en mer översiktlig bild för att nå bättre resultat i jämställdhetspolitiken. En delegation för jämställdhet i högskolan tillsattes.⁵⁶ Delegationen visade på de utmaningar som avregleringarna hade medfört på jämställdhetsområdet. De konstaterade att framsteg gjorts men att det gått långsamt och att det ”brister i arbetet för jämställdhet i högskolan när det gäller planmässighet, långsiktighet, samverkan samt teoretisk och praktisk kunskapsförankring”.⁵⁷ Lokala initiativ som genomförts hade varit sidoordnade och lämnat verksamheten opåverkad.⁵⁸ Lärosätenas autonomi begränsade möjligheten till detaljregleringar och delegationens förslag handlade om behovet av tydliga redovisningsformer, och organisering, resurser, stöd, mandat och ledningsförankring. Delegationen tillstyrkte fortsatta rekryteringsmål och menade att trots att måluppfyllelsen inte varit tillfredsställande, hade metoden att styra med kvantitativa mål haft en rad positiva effekter på lärosätenas jämställdhetsarbete. Det var inte målen i sig som var problemet utan bristande styrning och uppföljning.⁵⁹ Rekryteringsmålen fortsatte sedan att återkomma i ungefärliga treårsintervaller, 2012–2015, 2017–2019 och 2021–2023. UKÄ:s uppföljningar visar att andelen kvinnliga professorer har ökat över tid. År 2001 var 14 procent av professorerna kvinnor och år 2022 hade andelen ökat till 31 procent. Dock har måluppfyllelsen fortsatt att vara svag. År 2022 nådde 2 av 33 lärosäten sina individuella mål.⁶⁰ UKÄ har sedan fått ett uppdrag att utreda och föreslå nya mål för perioden 2025–2028.⁶¹

⁵⁵ Benner, & Schwaag Serger 2023 s. 59 Sandström m.fl. 2010

⁵⁶ Dir.2009:7

⁵⁷ SOU 2011:1 s. 11

⁵⁸ Heikkilä, & Häyrén Weineståhl 2009

⁵⁹ SOU 2011:1 s. 157

⁶⁰ Jordansson & Petersson 2022 s. 56. UKÄ 2020 UKÄ 2024a s. 10

⁶¹ UKÄ 2024b

Lärdomar från perioden 1970–2010

Genomgången ovan visar hur jämställdhetspolitiken har skiftat och utvecklats över tid. Samtidigt finns också flera genomgående drag som kännetecknar perioden. Nedan listas två huvudsakliga lärdomar från 40 års jämställdhetspolitik i akademien.

Genusvetenskaplig expertis central för jämställdhetspolitikens utveckling

Ett återkommande drag i det jämställdhetspolitiska arbetet från 1970-talet fram till 2010-talet är att det för hela perioden, oberoende av politisk inriktning, har funnits en tilltro till forskning och expertis inom det kvinno- och genusvetenskapliga forskningsfältet och en vilja att värna denna forskning. Samarbete mellan forskare, myndighetsanställda och politiker har varit genomgående, från 1980-talets Delegation för jämställdhetsforskning (JÄMFO), 1990-talets JÄST-grupp (Arbetsgruppen för jämställdhet och högre utbildning) till statliga utredningar på 1990 och 2010-talet.⁶² Utbildningsområdet lyfts ofta som ett särskilt viktigt område för att långsiktigt påverka jämställdheten i samhället.⁶³ Argumenten har skiftat över tid. Det vanligaste argumentet är att bristande jämställdhet har setts som en kvalitetsförlust eller ett slöseri med resurser, en outnyttjad begåvning. Men jämställdhet har också lyfts fram som en rättvisefråga, och genusperspektiv som något som höjer kvaliteten på forskningen i sig. Jämställdhet har setts som avgörande för akademiens legitimitet som institution och, i förlängningen, för det svenska samhällets utveckling och konkurrenskraft.⁶⁴

Det faktum att forskare med kunskaper om genus och jämställdhet har bistått med expertkunskaper har haft en avgörande betydelse för att förbättra kvinnors villkor i akademien. Forskningen har bidragit till att synliggöra ojämställdhet och föreslå möjliga åtgärder. Denna koppling har också orsakat en sammanblandning av genusforskning och jämställdhet vilket återkommande har kritiserats av genusforskare för att den riskerar att begränsa forskningen. Det faktum att forskningen bidrar till kunskap och metodutveckling för jämställdhetsarbete innebär inte att

⁶² Jordansson & Petersson 2022

⁶³ Jämställdhetsmyndigheten 2025c s. 13

⁶⁴ Prop. 1994/95:164 s. 6 f., SOU 2007:98 s. 8, SOU 2011:1 s. 11

forskningsfältet kan reduceras till forskning om praktiskt jämställdhetsarbete, eller endast syftar till att bidra till jämställdhet.⁶⁵

Svag styrning och bristande måluppfyllelse

Ett annat genomgående tema är att det har funnits en stor tilltro till lärosäternas goda vilja och initiativkraft. Jordansson och Peterson identifierar bristande måluppfyllelse och svag styrning som två genomgående drag i det politiska arbetet med att jämställa universitet och högskolor. Med undantag för perioden i mitten av 1990-talet har uppdrag förmedlats med blygsamma krav på återrapportering och uppföljning. De konstaterar vidare att även om lärosätena inte aktivt har motarbetat uppdragen har de inte heller varit särskilt aktiva i att svara upp mot åtgärderna. Det är mot denna bakgrund som uppdragen om jämställdhetsintegrering i universitet och högskolor (JiHU) formulerades.⁶⁶

Samtida styrning – JiHU

Det första uppdraget om jämställdhetsintegrering i högskola och universitet (JiHU) kom med lärosäternas regleringsbrev för år 2016. Det var samma år som regeringen införde det nya delmålet jämställd utbildning.⁶⁷ Uppdraget förnyades sedan år 2020 och 2021. I regleringsbrevet för år 2022 fick universitet och högskolor återigen ett flerårigt uppdrag för 2023–2025. JiHU hade föregåtts av ett liknande uppdrag till statliga myndigheter (JiM) där tio av myndigheterna under Utbildningsdepartementet ingick, bland annat Centrala studiestödsnämnden (CSN), Universitets- och högskolerådet (UHR), Universitetskanslersämbetet (UKÄ) och Vetenskapsrådet.⁶⁸ Dessa uppdrag innebar delvis ett nytt grepp i styrningen av jämställdhetspolitiken. Uppdragen i regleringsbrevet och kraven på återrapportering gjorde att myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering fick en större tyngd.⁶⁹ Karriärvägar,

⁶⁵ Se till exempel Eduards 1995

⁶⁶ Jordansson & Petersson 2022 s. 67

⁶⁷ Jämställdhetsmyndigheten 2023a s. 33 f.

⁶⁸ Jämställdhetsmyndigheten 2025c s. 13

⁶⁹ Jämställdhetsmyndigheten 2023a s. 34 f.

könsbundna studieval och genomströmning skrevs fram som förslag på prioriterade områden men det var lärosätena som själva förväntades identifiera vilka ojämställdhetsproblem som verksamheten bidrog till och hur de relaterade till de jämställdhetspolitiska målen. Universitet och högskolor uppdrogs även att redovisa hur de beaktade jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.⁷⁰

Till myndigheternas arbete kopplades också en stödfunktion. Inledningsvis var det Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet som stöttade myndigheternas arbete. När jämställdhetsmyndigheten inrättades år 2018 tog de över stödfunktionen.⁷¹

Regleringsbrevet (och instruktionen för högskolenära myndigheter) tillsammans med myndighetsdialogen är central i styrningen. Styrning mot jämställdhet finns emellertid också integrerad i lagar, förordningar och i särskilda uppdrag som ligger till grund för utbildningssystemets styrning. Enligt 1 kap. 2 § i regeringsformen ska den offentliga makten utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet.⁷² FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, anger de mänskliga rättigheterna och friheterna samt rätten till frihet från diskriminering.⁷³

Styrning avseende jämställdhet återfinns även bland annat i högskolelagen, högskoleförordningen och i diskrimineringslagen. I diskrimineringslagen finns bestämmelser om att högskolorna inom ramen för sin verksamhet ska bedriva ett främjande och förebyggande arbete för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, och sex ytterligare diskrimineringsgrunder samt agera om diskriminering förekommer.⁷⁴ Högskolelagen fastställer i 5 § att: ”i högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas”. Vidare anges att högskolorna aktivt ska främja och bredda rekryteringen till högskolan.⁷⁵ Universitet och högskolor regleras utöver lagen även genom högskoleförordningen, där examensordningen anger vilka examina som får avläggas och

⁷⁰ Rb 2016, Rb 2020, Rb 2021

⁷¹ Förordning 2017:937, Jämställdhetsmyndigheten 2019a, U2014/7490/JÄM

⁷² SFS 1974:152

⁷³ A/RES/217(III)

⁷⁴ Diskrimineringslag (2008:567)

⁷⁵ Högskolelag (1992:1434)

vilka krav studenterna ska uppfylla för respektive examen. År 2018 infördes ett nytt examensmål i åtta utbildningar på grundnivå; fysioterapeutexamen, juristexamen, läkarexamen, psykologexamen, socionomexamen, sjuksköterske-examen, tandläkarexamen, som anger att studenterna ska visa kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.⁷⁶

År 2022, tillkom krav från EU avseende jämställdhet, för att få söka medel i EU:s ramprogram för forskning och innovation, Horisont Europa. Ansökande organisationer behöver ha en jämställdhetsplan, Gender Equality Plan (GEP) som uppfyller vissa kriterier.⁷⁷ För att räknas som en GEP behövde fyra obligatoriska krav vara uppfyllda. Dessa är:

- Offentligt dokument. Jämställdhetsplanen ska undertecknas av högsta ledningen och publiceras på organisationens hemsida och aktivt kommuniceras i organisationen.
- Resurser. Det ska finnas tillräckliga resurser och expertis inom jämställdhetsområdet för genomförandet.
- Datainsamling och uppföljning. Planen ska bygga på könsuppdelad statistik för personal och studenter och datainsamling och analys ska genomföras. Organisationer ska årligen rapportera resultaten utifrån specifika indikatorer.
- Utbildning. En GEP måste innehålla medvetandegörande insatser och utbildningsaktiviteter som riktar sig till hela organisationen.

Det finns också och fem rekommenderade innehållsliga områden. Dessa är:

- Organisationskultur, och balans mellan arbetsliv och privatliv;
- Jämn könsfördelning i ledningspositioner och vid beslutsfattande;
- jämställdhet i rekrytering och karriärutveckling;
- integrering av genusperspektivet i forskning och undervisning;

⁷⁶ Högskoleförordning (1993:100), Jämställdhetsmyndigheten 2019b

⁷⁷ Horizon Europe Work Programme 2021-2022

- åtgärder mot genusbaserat våld, inklusive sexuella trakasserier.

Jämställdhetsmyndighetens uppföljning av JiHU

Jämställdhetsmyndigheten har årligen följt upp och rapporterat resultaten av lärosätenas jämställdhetsintegreringsarbete. Nedan redogörs för några av huvuddragen i uppföljningen.

Höga ambitioner - fokus på problemområden och aktiviteter

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att lärosätena har haft höga ambitioner för utvecklingen av arbetet med jämställdhetsintegrering vad gäller resultat som leder till en jämställd akademi och ett jämställt samhälle. Det faktum att det har varit ett regeringsuppdrag som ska återrapporteras har gjort arbetet prioriterat och skapat legitimitet i organisationen.⁷⁸ Jämställdhetsmyndigheten beskriver vidare att lärosätenas handlingsplaner har utvecklats över tid från ett huvudsakligt fokus på representationsfrågor till att mer handla om organisationskulturer, strukturella hinder och organisatoriska processer som påverkar kvinnors och mäns villkor inom akademien. En annan förändring är att arbetet har gått från punktinsatser till exempel tillfälliga utbildningsinsatser till mer systematiska aktiviteter som att löpande integrera jämställdhet i introduktionsutbildningar eller i undervisningen.⁷⁹ Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att det är en betoning på problemområden och aktiviteter i lärosätenas beskrivningar av arbetet och att resultaten inte framgår lika tydligt. Det förekommer lärosäten som redogör för resultat igenom att de beskriver förändrade arbetssätt, men de anger i mindre utsträckning resultat som visar på ett jämställt utfall utifrån de förändrade arbetssätten. Jämställdhetsmyndigheten konstaterar också att lärosätena i allt större utsträckning beskriver

⁷⁸ Jämställdhetsmyndigheten 2022c s. 17

⁷⁹ Jämställdhetsmyndigheten 2022c s.11 f., 2023b s. 21 f.

hur arbetet med jämställdhetsintegrering ska bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Dock framgår inte samhällseffekterna på ett tydligt sätt. Vid 2023 års uppföljning var det endast lite mer än hälften av lärosätena som beskrev hur det egna jämställdhetsarbetet relaterade till samhällsnivån.⁸⁰

Alla delmål är representerade i lärosätenas arbete

Jämställdhetsmyndighetens uppföljning visar att alla delmål är representerade i lärosätenas arbete. De delmål som är mest prioriterade är jämställd utbildning och jämn fördelning av makt och inflytande. För delmålet jämställdutbildning beskriver lärosätena att de bland annat arbetar med att integrera jämställdhet i utbildningens innehåll och pedagogik, studiemiljö och doktorandhandledning. Exempel insatser för att nå en jämn fördelning av makt och inflytande är aktiviteter för att få en jämställd könsfördelning på professorsnivå och i övriga personalgrupper samt i beslutsfattande organ. Lärosätena beskriver också att de arbetar med karriärutveckling och arbetsmiljö.⁸¹

Under perioden har uppdraget om jämställdhetsintegrering funnits parallellt med andra närliggande uppdrag så som rekryteringsmål för professorer, jämställdhet vid forskningsfinansiering och breddad rekrytering. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att dessa uppdrag har fått genomslag i lärosätenas jämställdhets-integreringsarbete. År 2020–2022 uppdrogs lärosätena att beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel vilket enligt Jämställdhetsmyndigheten syns i lärosätenas arbete. Från och med 2023 fanns skrivningen emellertid inte längre kvar i uppdraget.⁸² Ett annat område är mäns våld mot kvinnor som många lärosäten prioriterat, bland annat genom att säkerställa att kunskap inom området ska ingå i professionsutbildningar vilket också infördes i högskoleförordningen och examensordningen för åtta utbildningar under perioden.⁸³ Kopplat till delmålet om mäns våld mot kvinnor är också lärosätenas arbete för att motverka genusbaserat våld och sexuella trakasserier. De aktiviteter som har till syfte att bryta

⁸⁰ Jämställdhetsmyndigheten 2023b s.16 f.

⁸¹ Jämställdhetsmyndigheten 2022c s.14 f., 2023b s. 10 f., 2025a s. 23

⁸² Rb 2020, Rb 2021, Rb2022, Rb2023

⁸³ Jämställdhetsmyndigheten 2022c s.16, Högskoleförordning (1993:100)

könssegregering och könsbundna utbildningsval tycks till stor del överensstämma med lärosätenas arbete för breddad rekrytering. Det handlar exempelvis om riktade informationsinsatser, inbjudan till studiebesök, analyser avseende studentrekrytering, olika former av stöd i studieteknik för att öka förutsättningarna för bättre genomströmning samt kvalitativa avhoppsanalyser. Delmålet om obetalt hem- och omsorgsarbete har fått ökat utrymme genom att det så kallade akademiska hushållsarbetet i allt högre utsträckning uppmärksammas i arbetet med jämställdhetsintegrering.⁸⁴

Långsamma framsteg och skiftande resurser

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att ett systematiskt jämställdhetsarbete ger resultat men gör samtidigt bedömningen att arbetet går långsamt framåt. Uppföljningen visar att en konsekvens av att lärosätena själva beslutat vilka resurser i form av personer och andra ekonomiska medel de ska avsätta, är att det finns stora variationer mellan lärosätena. De beskriver vidare att lärosätena själva efterfrågar tydlighet från politiskt håll kring vad som ska prioriteras i verksamheten.

Lärdomar från JiHU

Med utgångspunkt i analyserna av lärosätenas jämställdhetsintegreringsarbete lyfter Jämställdhetsmyndigheten fram några centrala lärdomar för ett effektivt och ändamålsenligt jämställdhetsarbete. De listar ett antal viktiga byggstenar som de anser behöver vara på plats för att detta ska uppnås. Nedan redovisas dessa tillsammans med forskning om jämställdhetsintegrering som strategi.

Tydliga långsiktiga uppdragsbeskrivningar

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att styrningen av lärosätena kan bli mer ändamålsenlig och en förutsättning för det är att uppdraget är ”långsiktigt, prioriterat, konkretiserat och tydligt

⁸⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2022c, 2023b, 2024

kommunicerat”.⁸⁵ I Riksrevisionens granskning av jämställdhetsperspektivet i regleringsbrevens uppgav myndigheterna att en av de viktigaste påverkansfaktorerna för det externa jämställdhets-arbetet är regleringsbrevet.⁸⁶ Jämställdhetsmyndighetens uppföljning av JiM-myndigheternas arbete där endast vissa hade fortsatt uppdrag i regleringsbrevens visade att de som hade uppdrag redogjorde för resultat i högre utsträckning än de som saknade uppdrag.⁸⁷

En viktig slutsats av jämställdhetsmyndighetens uppföljning är också att uppdragen bör vara långsiktiga och spänna över flera år då det möjliggör en långsiktig planering och uppföljning vilket ökar möjligheterna att arbetet ska genomsyra alla organisatoriska nivåer. År 2020 och 2021 förlängdes uppdragen på årsbasis vilket resulterade i ett minskat engagemang, färre resurser och en generellt negativ påverkan på förutsättningarna för ett hållbart arbete över tid.⁸⁸

Uppdragens formulering är också viktig. Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att vissa uppdragsformuleringar har varit svåra att tolka då det inte har varit tydligt vilka resultat som förväntas. Ett exempel är uppdraget att 'beakta jämställdhet' vid fördelning av forskningsmedel som beskriver *hur* lärosätena förväntas göra i stället beskriva vilka resultat som regeringen förväntar sig. Samtidigt noterar de att betoningen på fördelning av forskningsmedel i uppdragsbeskrivningen har haft betydelse för lärosätens arbete för likvärdiga forskningsvillkor, akademiska karriärvägar och meritokratiska principer.⁸⁹ Liknande utmaningar med otydlighet uppdragsformuleringarna framkom också i Statskontorets granskning av jämställdhetsintegreringen i statliga myndigheter.⁹⁰

Systematisk återrapportering och efterfrågade resultat

En annan avgörande styrsignal är efterfrågan på resultat. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att lärosätenas insatser behöver följas löpande genom en utvecklad resultatdialog i hela styrkedjan från lärosätenas egna ledningsfunktioner och inom ramen för till

⁸⁵ Jämställdhetsmyndigheten 2025a s. 86

⁸⁶ RRV 2000 s 5 f. Sand 2009 s. 18 f.

⁸⁷ Jämställdhetsmyndigheten 2023a s. 26

⁸⁸ Jämställdhetsmyndigheten 2022c, s.17 f.

⁸⁹ Jämställdhetsmyndigheten 2023b s. 4 f.

⁹⁰ Statskontoret 2019 s. 8 f.

exempel myndighetsdialogerna så att resultat efterfrågas, både från regeringen och från lärosätenas respektive ledningsfunktioner. Jämställdhetsmyndighetens analys visade att det var färre än hälften av de tillfrågade lärosätena som uppgav att departementet efterfrågade resultat.⁹¹ Stärkta återrapporterings-krav kan bidra till att universitetsledningar prioriterar och resursätter arbetet form av tid, ekonomiska medel och kompetensutveckling, på ett sätt som bättre svarar mot de höga ambitioner som finns i lärosätenas planer och inriktningar. Även granskning av jämställdhetsintegrering på EU-nivå, visar att en tydligt definierad politisk styrning är den viktigaste framgångsfaktorn för jämställdhetsintegrering enligt medlemsländerna.⁹²

En relaterad fråga är behovet av att identifiera lämpliga indikatorer för att följa upp resultat av jämställdhetsintegrering, särskilt för att utvärdera kvalitativa aspekter av jämställdhet som villkor i organisationen. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att en tydligare problembild och ett fåtal gemensamma indikatorer för uppföljning skulle bidra till en bättre måluppfyllelse.⁹³ En sådan möjlig indikator är till exempel fördelningsutfallet vid anslagsfördelningen vid lärosäten. En analys liknande den som genomfördes av Statskontoret år 2014, skulle göra det möjligt att utvärdera hur lärosätens kriterier för anslagsfördelningen får för konsekvenser för kvinnor och män.⁹⁴

Samordning och konkretisering i styrningen

Många jämställdhetsproblem sträcker sig över flera politik- och verksamhetsområden. Genom att ge myndigheter samordnade uppdrag inom gemensamma verksamhetsområden kan styrningen bli mer effektiv och ändamålsenlig.⁹⁵ Högskolenära myndigheters uppdrag har effekt på lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering, till exempel UKÄ som granskar lärosätenas kvalitetssäkring av utbildning och forskning och DO som granskar lärosätenas främjande och förebyggande arbete. Det finns också ett behov av stärkt samverkan mellan departement och

⁹¹ Jämställdhetsmyndigheten 2022c s. 18

⁹² Sterner & Biller (2007)

⁹³ Jämställdhetsmyndigheten 2022c s.17 f., 2025a s. 41 f.

⁹⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2023b s. 29, Statskontoret 2014 s. 8

⁹⁵ Jämställdhetsmyndigheten 2025a s. 23 f.

myndigheter kring samhällsproblem där högskolesektorn enskilt har begränsade möjligheter att påverka, till exempel inom området könsbundna studieval och breddad rekrytering.⁹⁶

Tidigare utredningar på det jämställdhetspolitiska området har i likhet med Jämställdhetsmyndigheten, belyst behovet av att bryta ner de övergripande jämställdhetspolitiska målen för en effektivare styrning. För delmålet mäns våld mot kvinnor finns en långsiktig prioritering genom en tioårig strategi och tillhörande åtgärdsplan där det framgår vilka problem som ska åtgärdas, hur de ska angripas och vilka aktörer som berörs. Regeringen har också avsatt medel för att detta arbete ska kunna utföras, vilket har varit framgångsrikt. För övriga delmål finns idag inte denna tydlighet utan dessa delmål styrs främst genom strategin jämställdhetsintegrering. Tydliga strategier med etappmål, handlingsplaner, eller åtgärdsprogram för alla delmål, skulle göra styrningen effektivare och underlätta prioriteringen av åtgärder.⁹⁷

Slutligen konstaterar jämställdhetsmyndigheten att det kan behövas politiska åtaganden för att nå ökad jämställdhet. Då många jämställdhetsproblem är sektorsövergripande har enskilda myndigheter inte mandat eller förutsättningar att förändra dessa på egen hand. I dessa fall kan lärosätenas arbete behöva kompletteras med uppdrag som anger riktning och bidrar till tydligare och mer samordnad styrning.⁹⁸

Åtgärdsförslag

Karriärutveckling, arbetsmiljö, kunskapsproduktion och motstånd mot genus och jämställdhet, könsbundna studieval och breddad rekrytering, utbildningens innehåll genomförande och form, är fortsatt viktiga insatsområden för att nå målet om jämställd utbildning. En effektiv styrning, uppföljning och utvärdering från regeringens sida har identifierats som avgörande för att stärka jämställdheten. Centralt är att inte ta bort uppdrag utan att fortsätta

⁹⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2023b s. 29, Statskontoret 2022

⁹⁷ SOU 2005:66, SOU 2007:15, Jämställdhetsmyndigheten 2025a s. 6 f.

⁹⁸ Jämställdhetsmyndigheten 2025a s. 86

styra mot jämställd utbildning. Genomgången visar att jämställdhetsintegreringsuppdragen har präglats av höga ambitioner, lokalt arbete och förändringsvilja men att det decentraliserade ansvaret också har resulterat i skillnader i prioritering och det finns en efterfrågan på tydligare politisk styrning, viljeinriktning och samordning. Ett ökat ifrågasättande av jämställdhet och genusforskning kräver en högre beredskap för att värna grundläggande demokratiska rättigheter, den statliga värdegrunden och genusforskningens integritet.

Kopplat till det identifierade behovet av fortsatt styrning:

- Ge lärosäten och högskolenära myndigheter fortsatta uppdrag om jämställdhet, som samordnas med annan myndighetsstyrning på jämställdhetsområdet.
- Fortsätt jämställdhetsintegreringsarbetet på Regeringskansliet för en effektivare samordning mellan departement och en tydligare efterfrågan av resultat i myndighetsdialoger.

Kopplat till behovet av tydligare styrning, strategier och etappmål inom de identifierade problemområdena:

- Uppdra till jämställdhetsmyndigheten att tillsätta en expertgrupp för att utarbeta en strategi för delmålet jämställd utbildning med fokus på de identifierade problemområdena, berörda aktörer, etappmål och indikatorer.

Kopplat till behovet av samordning och konkretisering i styrningen inom de identifierade problemområdena:

- Ge speglade samverkansuppdrag till DO, ESV, Jämställdhetsmyndigheten, UHR och UKÄ, för att samordna insatser, kompetenshöjning och tillsyn av jämställd utbildning.

Kopplat till problemområdet karriärutveckling och arbetsmiljö:

- Uppdra åt lärosätena att genomföra jämställdhetsanalyser av fördelningsutfallet vid fördelning av forskningsmedel och beroende på utfall föreslå åtgärder.

- Stärk uppdraget om rekryteringsmål till att också omfatta lämpliga sanktioner för lärosäten som inte lyckas nå rekryteringsmålen.

Kopplat till problemområdet kunskapsproduktion och motstånd mot genus och jämställdhet:

- Utöka forskningsfinansiärernas uppdrag till att även undersöka behovet av att stärka genusforskningen.

Referenser

Alnebratt, Kerstin (2007). *Genusprofessurerna –En rapport om en regeringssatsning och vad det blev av den*. Göteborgs universitet: Nationella sekretariatet för genusforskning.

A/RES/217(III) *Universal Declaration of Human Rights*.

Benner, Mats & Schwaag Serger, Sylvia (2023). *Ändra allt!? En högskolepolitik för vår tid*. Stockholm: SNS förlag

Brax, David (2024). *Utsatthet vid svenska universitet och högskolor. En undersökning om trakasserier, hot och våld mot forskare och lärare*. Nationella sekretariatet för genusforskning. Göteborgs universitet.

De los Reyes, Paulina & Malmén, Stina (2021) *Informella hierarkier köande praktiker och ojämlikhet i akademien*. Jämställdhetsmyndigheten (2021:5).

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

Diskrimineringslag 2008:567

DO (2022). *Undersök, åtgärda och utbilda. En analys av universitets och högskolors arbete med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering av studenter*. Rapport 2022:5

Eduards, Maud (1995). En allvarsam lek med ord. I SOU 1995:110, *Viljan att veta och viljan att förstå*. Stockholm: Fritzes.

Enkätstudie om: Genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor Maj 2022 Karolinska Institutet Kungliga Tekniska Högskolan Malmö universitet Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet.

Fridh-Haneson Britt Marie & Haglund, Ingegerd, red. *Förbjuden frukt på kunskapens träd. Kvinnliga akademiker under 100 år*. Stockholm: Atlantis, 2004.

Förordning (2017:937) med instruktion för Jämställdhetsmyndigheten.

Heikkilä, Mia, Häyrén Weineståhl Anneli (2009). *Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vid svenska lärosäten 2000–2009*. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan, rapport 2009:1.

Horizon Europe Work Programme 2021-2022 13. General Annexes.

Husu, Liisa (2001), *Sexism, support and survival in academia: academic women and hidden discrimination in Finland*, University of Helsinki, 2001.

Jansson, Ulrika, & Sand, Jimmy (2021). *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv. En nordisk forskningsöversikt, inventering och analys av utbildningsval inom STEM*. (Nordic Council of Ministers, Tema Nord (2021:518) Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.

Jordansson, Birgitta (2003). *Genusprofessurerna –skildring av en process. Vad händer i universitetsvärlden när politikerna gjorde en satsning på genusprofessurer?* Göteborgs universitet: Nationella sekretariatet för genusforskning.

Jordansson, Birgitta & Peterson, Helen (2022). *Jämställdhet i akademien: hinder och möjligheter när politik ska bli praktik*. Lund: Studentlitteratur.

Jämställdhetsmyndigheten (2019a). Rapport 2019:2. *Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet. En lägesrapport*.

Jämställdhetsmyndigheten (2019b). Rapport 2021:13. *Utbildning för ökad kunskap. Slutredovisning av uppdrag om utbildning till lärosäten om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, 2019–2020*.

Jämställdhetsmyndigheten (2022a). *Bättre styrning för bättre resultat* (2022:16).

Jämställdhetsmyndigheten (2022b). *Val efter eget kön. En kunskapssammanställning om könsskillnader i utbildningsval* (2022:4).

Jämställdhetsmyndigheten (2022c). *Hållbara resultat för en jämställd akademi. Delredovisning av högskolors och universitets resultat av jämställdhetsintegrering 2021* (2022:18).

Jämställdhetsmyndigheten (2023a). *Ojämställda insatser för jämställdheten. En lägesbild över de sex jämställdhetspolitiska målen och styrningen för att nå dit* (2023:18).

Jämställdhetsmyndigheten (2023b). *Med siktet inställt på 2025. Delredovisning av jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet* (2023:9).

Jämställdhetsmyndigheten (2024). *Jämställdhetsmyndighetens delredovisning av JIHU programmet 2024*. (2024:7).

Jämställdhetsmyndigheten (2025a). *Resultatrapporten 2025. Jämställdhet som strategi för att hantera och förebygga vår tids samhällsutmaningar* (2025:15).

Jämställdhetsmyndigheten. (2025b). *Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet – Delredovisning 2025* (2025:10).

Jämställdhetsmyndigheten. (2025c). Rapport 2025:9 *Delredovisning jämställdhetsintegrering i myndigheter 2025, 54 myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering*.

Kalm, Sara, (2019) "Om akademiskt hushållsarbete och dess fördelning", *Sociologisk Forskning*, årgång 56, nr 1, 2019.

Keisu, Britt-Inger & Regnö, Klara (2021). *Vad innebär nolltolerans i praktiken? [Elektronisk resurs] En studie om sexuella trakasserier i akademien*. Umeå universitet; Karolinska institutet.

Liinason, Mia (2010). *Genusforskningens läge och institutionella situation våren 2010 - en nulägesöversikt*. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.

Manns, Ulla (2006). På två ben i akademien: om den tidiga kvinnoforskningens projekt ingår o *Blad till Bladh: en vänbok till Christine våren 2006* / (red.) Monica Einarsson, Robert Sandberg, Kekke Stadin, Martin Wottle, Huddinge: Södertörns högskola, s. 107-116.

Markusson Winkvist, Hanna (2003). *Som isolerade öar: de lagerkransade kvinnorna och akademien under 1900-talets första hälft*, Brutus. Östlings bokförlag. Symposion.

Martinsson, Lena (2022). Är akademisk frihet patriarkal? Antigenusmobilisering och akademisk frihet i en svensk kontext. *Kulturella Perspektiv* 2022, 31: 1–9

Mellén, Johanna. (2022). *Kön utbildning och val - Forskningsbaserade teorier om könssegregering i och genom det svenska utbildningssystemet* [Bilaga till Jämställdhetsmyndighetens rapport Val efter eget kön].

Nationella sekretariatet för genusforskning (2016). Jämställd akademi 2016:1. *Vägledning för jämställdhetsintegrering av högskolor och universitet*.

Niskanen, Kiristi., Florin, Christina (2010). *Föregångarna. Kvinnliga professorer om liv, makt och vetenskap*. Stockholm: SNS Förlag.

Olsson, Annika & Norrbin, Camilla (2010). *Forskning saknas En kunskapsöversikt över forskningsfältet jämställdhetsintegrering*. Göteborgs universitet: Nationella sekretariatet för genusforskning.

Proposition 1996/97:5 *Forskning och samhälle*.

Prop. 1994/95:164 *Jämställdhet mellan kvinnor och män inom utbildningsområdet*.

Rb 2016 *Regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende universitet och högskolor*.

Rb 2020 *Regleringsbrev för budgetåret 2020 avseende universitet och högskolor*.

Rb 2021 *Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende universitet och högskolor*.

Rb 2022 *Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende universitet och högskolor*.

Rb 2023 *Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende universitet och högskolor*.

Regnö, Klara (2013). *Det osynliggjorda ledarskapet. Kvinnliga chefer i majoritet*. Stockholm: Kungliga tekniska högskolan.

Riksrevisionsverket (2000). *Jämställdhet – hur styr regeringen?* RRV 2000:17.

Sand, Jimmy (2009). *Att styra jämställt: kartläggning av regleringen av myndigheternas utåtriktade jämställdhetsarbete, år 2007-2009*. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.

SFS 1974:152 *Kungörelse om beslutad ny regeringsform*.

Sandström, Ulf, Wold, Agnes, Jordansson, Birgitta och Ohlsson, Björn (2010), *Hans Excellens: Om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer*. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan.

Skr, Regeringens skrivelse 2016/17:10 *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid* Skr. 2016/17:10.

Statistiska centralbyrån SCB (2024). Statistiska metodgruppen. *På tal om kvinnor och män: lathund om jämställdhet 2024*. Örebro: Statistiska centralbyrån.

SOU 1995:110 Utredningen om insatser för kvinno- och jämställdhetsforskning (1995). *Viljan att veta och viljan att förstå: kön, makt och den kvinnovetenskapliga utmaningen i högre utbildning slutbetänkande*. Stockholm: Fritzes.

SOU 2004:43. (2004). *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Fritzes.

SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv: Jämställdhetspolitiken mot nya mål*. Slutbetänkande av Jämställdhetspolitiska utredningen.

SOU 2007:98 *Karriär för kvalitet: betänkande* Befattningsutredningen. Stockholm: Fritzes.

SOU 2011:1 *Svart på vitt: om jämställdhet i akademien: betänkande*. Stockholm: Fritzes Delegationen för jämställdhet i högskolan (2011). Tillgänglig på Internet: <http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/159371>

Statskontoret (2014) *Forskningsanslagen ur ett jämställdhetsperspektiv*. (2014:27)

Statskontoret. (2019). *Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter*. Slutrapport (2019:14).

Statskontoret. (2022). *Regeringens styrning i tvärsektoriella frågor - en studie om erfarenheter och utvecklingsmöjligheter*.

Sterner Gunilla & Biller Helene (2007) *Gender mainstreaming in the EU Member States. Progress, Obstacles and Experiences at Governmental level*, Stockholm: Regeringskansliet.

Tellhed, Una (2022). *Könsskillnader i utbildningsval - Teori och empiri från den socialpsykologiska forskningslitteraturen*. [Bilaga till Jämställdhetsmyndighetens rapport Val efter eget kön].

U2014/7490/JÄM Uppdrag att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter.

UKÄ (2020). *Uppföljning av rekryteringsmål för professorer 2017-2019*. Stockholm: Universitetskanslersämbetet.

UKÄ (2021). PM. *Kartläggning av hur bedömning av perspektivet jämställdhet kommer till uttryck i UKÄ:s lärosätesgranskningar avseende utbildning*. Stockholm: Universitetskanslersämbetet.

UKÄ (2024a) *Uppföljning och utvärdering av mål för nyrekryterade professorer och biträdande lektorer Rapport 2024:8*. Stockholm: Universitetskanslersämbetet.

UKÄ (2024b). *Mål för nyrekryterade professorer och biträdande lektorer 2025–2028 Rapport 2024:16*. Stockholm: Universitetskanslersämbetet.

Universitets- och högskolerådet (2014) *Jämställdhet i högskolan – ska den nu ordnas en gång för alla? Redovisning av regeringsuppdrag till Universitets- och högskolerådet*.

Vetenskapsrådet (2016) *Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning*.

Vetenskapsrådet (2024) *En jämställd process En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar 2023*

Widegren, Kajsa, Young Håkansson Susanna (2023). *Karriärvägar och arbetsvillkor för genusvetare och genusforskare*. Göteborgs universitet: Nationella sekretariatet för genusforskning.