

Fortsatt jämställdhetsintegrering av UHR:s verksamhet 2022–2025

Slutredovisning av regeringsuppdrag

Rapport 2025:7

Fortsatt jämställdhetsintegrering av UHR:s verksamhet 2022–2025

Slutredovisning av regeringsuppdrag

UHR:s rapport 2025:7, Universitets- och högskolerådet, december 2025

Kontaktperson: Annika Ghafoori

Författare: Annika Ghafoori och Anna Angermann

Omslagsbild: Mostphotos

ISBN 978-91-978-91-7561-148-8

För mer information om myndigheten och våra publikationer, se **uhr.se**.

Innehåll

Förord.....	4
Sammanfattning	5
Summary	7
Inledning.....	9
Bakgrund	9
Om regeringsuppdraget	9
Organisering och genomförande	10
Resultat och slutsatser	11
Könsbundna studie- och yrkesval	11
Alla kan inte ta del av och tillgodogöra sig möjligheterna av det högskolan erbjuder.....	14
Ojämnt deltagande i utbildning och utbyten	16
UHR:s interna styrning	18
Medarbetares kunskaper och medvetenhet	19
Lärdomar	24
Fortsatta jämställdhetsutmaningar	26
Bilaga 1	27
Jämställdhetsproblem och delmål	27

Förord

Universitets- och högskolerådet (UHR) har under den andra programperioden för utvecklingsprogrammet Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (JiM) genom egna insatser och i samverkan med andra myndigheter på olika sätt arbetat för att bidra till den övergripande målsättningen för jämställdhetspolitiken – att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Syftet med rapporten, som tagits fram under hösten 2025, har varit att summera de viktigaste resultaten och lärdomarna av myndighetens arbete under programperioden samt att beskriva de jämställdhetsutmaningar som myndigheten fortsatt behöver arbeta med.

Vi hoppas att rapporten ska vara till nytta för beslutsfattare, andra myndigheter och den egna myndigheten i fortsatt utveckling av arbetet med jämställdhetsintegrering.

Tack till alla som deltagit i planering, genomförande och uppföljning av UHR:s arbete med att jämställdhetsintegrera myndighetens verksamhet och i arbetet med att ta fram denna rapport!

Stockholm den 18 december 2025

Eino Örnfeldt

Universitets- och högskolerådet

Sammanfattning

UHR har under perioden 2022–2025 fortsatt arbetet med jämställdhetsintegrering enligt regeringens uppdrag. Arbetet har omfattat både myndighetens kärnverksamheter och interna styrning, med målsättningen att bidra till de jämställdhetspolitiska delmålen 1–3 och 6. UHR konstaterar att de jämställdhetsproblem som adresserats är komplexa och ofta kräver långsiktiga insatser i samverkan med andra aktörer.

Ett prioriterat område har varit att motverka könsbundna studie- och yrkesval. Myndigheten har bland annat utvecklat bildkommunikation, stärkt kunskapsstöd till studie- och yrkesvägledare samt tagit fram material riktat till elever för att bredda rekryteringen till högre utbildning. Trots insatser kvarstår den sneda könsbalansen inom högskolan, där kvinnor fortsatt utgör en majoritet bland högskolenybjörjare. UHR:s bedömning är att genomförda insatser på sikt bidrar till att minska andelen könsbundna val.

Arbetet för att möjliggöra för fler att ta del av det högskolesektorn erbjuder har bland annat resulterat i utvecklade analysmetoder, fler rapporter med könsuppdelad statistik och lansering av verktyg för lärosäten att följa rekryterings- och deltagandemönster. UHR bedömer att genomförd utveckling har bidragit till att fler kan tillgodogöra sig det högskolan erbjuder.

Andelen män i internationell utbytestjänstgöring inom statsförvaltningen har ökat med 21 procentenheter sedan 2021, vilket bedöms vara en direkt effekt av riktade kommunikations- och rekryteringsinsatser. Även inom de internationella utbytesprogrammen har andelen pojkar och män ökat något.

UHR har även stärkt den interna styrningen genom nya riktlinjer, projektmallar och utbildningsinsatser. En majoritet av medarbetarna har genomfört grundläggande utbildning i jämställdhetsintegrering, och arbetet med skyddade personuppgifter har resulterat i både nya rutiner och tekniska lösningar. Bedömningen av utländska utbildningar sker i huvudsak könsneutralt, och UHR bedömer att kompetensutveckling bidragit till mer likvärdigt bemötande.

Framgångsfaktorer i JiM-arbetet har varit ett aktivt engagemang från medarbetare i olika delar av organisationen och en tydlig samordningsfunktion. UHR ser att jämställdhetsarbetet får störst genomslag när det integreras i ordinarie styrning och inte hanteras som ett separat projekt. En utmaning har varit att säkerställa såväl bemanning som genomförande i JiM-arbetet, samtidigt som myndigheten genomgått flera större och mindre organisationsförändringar. Vid prioriteringar riskerar arbetet med jämställdhet att nedprioriteras till förmån för andra uppgifter, vilket på sikt kan leda till att jämställdhetsfrågor inte blir tillräckligt synliga inom myndigheten.

Sammanfattningsvis bedömer myndigheten att flera mål har uppnåtts, men att de strukturella jämställdhetsutmaningarna kvarstår och kräver fortsatt långsiktigt arbete i samverkan med andra myndigheter. Könsbundna studieval, mäns lägre deltagande i högre utbildning samt myndighetens nya uppdrag att ta fram och genomföra ett medborgarskapsprov utgör några av de fortsatta jämställdhetsutmaningar som myndigheten står inför.

Summary

During the period 2022–2025, UHR has continued its work on gender mainstreaming in accordance with the government's mandate. The work has encompassed both the agency's core activities and internal governance, with the aim of contributing to gender equality policy sub-goals 1–3 and 6. UHR recognises that the gender equality issues addressed are complex and often require long-term efforts in collaboration with other actors.

One prioritised area has been counteracting gender-based study and career choices. The agency has, among other things, developed visual communication, strengthened knowledge support for study and career counselors, and produced materials aimed at students to broaden recruitment to higher education. Despite these efforts, the gender imbalance in higher education remains, with women continuing to make up the majority of new entrants. UHR's assessment is that the measures implemented will, over time, contribute to reducing gender-based choices.

Efforts to enable more people to access what the higher education sector has to offer have resulted in, among other things, the development of analytical methods, more reports with gender-disaggregated statistics, and the launch of tools for higher education institutions to monitor recruitment and participation patterns. UHR believes these developments have contributed to making higher education more accessible.

The proportion of men in international exchange assignments within the civil service has increased by 21 percentage points since 2021, which is considered a direct effect of targeted communication and recruitment efforts. The proportion of boys and men in international exchange programs has also increased slightly.

UHR has also strengthened internal governance through new guidelines, project templates, and training initiatives. A majority of employees have completed basic training in gender mainstreaming, and work on protected personal data has resulted in both new routines and technical solutions. The assessment of foreign qualifications is largely gender-neutral, and UHR believes that skills development has contributed to more equitable treatment.

Success factors in the JiM work have included active engagement from employees across the organisation and a clear coordination function. UHR has noted that gender equality efforts have the greatest impact when integrated into regular governance rather than handled as a separate project. One challenge has been to ensure both staffing and progress in JiM work while the agency has undergone several major and minor organisational changes. When prioritising, gender equality work risks being deprioritised in favor of other tasks, which in the long term can lead to insufficient visibility of gender equality issues within the agency.

In summary, the agency has determined that several goals have been achieved, but structural gender equality challenges remain and require continued long-term work in collaboration with other authorities. Gender-based study choices, men's lower participation in higher education, and the agency's new task of developing and implementing a citizenship test are some of the ongoing gender equality challenges facing the agency.

Inledning

I den här slutrapporten presenterar UHR resultat och lärdomar av arbetet med att jämställdhetsintegrera myndighetens kärnverksamheter under perioden 2022–2025. Den innehåller även en beskrivning av de jämställdhetsutmaningar som myndigheten fortsatt behöver arbeta med.

Bakgrund

I regleringsbrevet för 2015 fick UHR i uppdrag att jämställdhetsintegrera myndighetens kärnverksamheter. UHR arbetade därefter främst med målsättningar rörande studieinformation om högre utbildning, bemötande av kunder och intressenter, jämställd rättssäkerhet för sökande vid bedömning av utländska utbildningar samt alternativa urval till högskoleutbildningar, antagningsstatistik och styrning av verksamheten. 2018 kompletterades UHR:s instruktion med skrivningar om att myndigheten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet.¹

Om regeringsuppdraget

I regleringsbrevet för 2021 fick UHR i uppdrag att fortsatt utveckla arbetet med JiM i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10). I uppdraget ingick att ta fram en inriktning för arbetet, och i augusti samma år överlämnade myndigheten en inriktning för det fortsatta arbetet för åren 2022–2025 till regeringen.^{2 3}

I december 2024 fick UHR i uppdrag av regeringen att redovisa resultat och om möjligt effekter i relation till de jämställdhetspolitiska mål som är relevanta för myndighetens kärnuppdrag. I uppdraget ingår även att redogöra för lärdomar och eventuella fortsatta jämställdhetsutmaningar som myndigheten har identifierat inom ramen för sitt JiM-arbete.⁴

¹ Förordning (2012:811) med instruktion för Universitets- och högskolerådet, 16 §.

² Regeringsbeslut 2020-12-17 II:14, U2020/05342, U2020/06608 (delvis), U2020/06630.

³ UHR:s fortsatta inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering, UHR dnr: 1.1.1-01233-2020.

⁴ Regeringsbeslut 2024-12-19 II:17, A2024/012024/01457.

Organisering och genomförande

JiM-samordnaren och myndighetsledningen lanserade gemensamt den fortsatta inriktningen på myndigheten genom ett digitalt seminarium för myndighetens personal hösten 2021. Inriktningen bygger vidare på föregående programperiods arbete med att jämställdhetsintegrera verksamheten.

Utifrån inriktningen har myndigheten årligen tagit fram en verksamhetsplan för JiM-arbetet med aktiviteter kopplade till fastställda jämställdhetsproblem, effekt- och resultatmål samt jämställdhetspolitiska delmål. Ledningen för respektive verksamhet har ansvarat för att tillsätta resurser, samt genomföra och följa upp planerade aktiviteter. Arbetet har samordnats av en JiM-samordnare och en verksamhetscontroller, båda centralt placerade inom myndigheten.

2021 tillsattes en intern JiM-grupp med avdelningsrepresentanter vars syfte var att bidra till en helhetssyn på hur JiM-arbete skulle kunna utvecklas inom myndigheten och fungera som JiM-samordnarens kontakt gentemot verksamheten. Gruppen har träffats minst fyra gånger per år för att diskutera myndighetsövergripande frågor, såsom arbetets genomförande, behov av informationsspridning och kompetensutveckling, goda exempel samt behov av intern eller extern samverkan.

Under perioden har JiM-arbetet även samordnats internt med andra uppdrag som berör likartade och ibland överlappande frågor, såsom breddad rekrytering, studie- och yrkesvägledning, inkludering och kompetensförsörjning.

JiM-arbetet har följts upp två till tre gånger per år. Arbetets progression och resultat har diskuterats i myndighetsövergripande forum som JiM-gruppen och i avdelningsledningarna.

Under perioden har UHR fortsatt att utveckla samarbetet med andra myndigheter och organisationer för att nå ytterligare effekt i arbetet. UHR har bland annat samverkat med Universitetskanslersämbetet (UKÄ), Diskrimineringsombudsmannen (DO), Jämställdhetsmyndigheten, Skolverket, Ladokkonsortiet samt universitet och högskolor.

Prioriterade nationella delmål och jämställdhetsproblem

UHR identifierade inledningsvis ett antal jämställdhetsproblem med koppling till myndighetens kärnverksamhet och de jämställdhetspolitiska delmålen, främst delmål 3, Jämställd utbildning, men även delmål 1, En jämn fördelning av makt och inflytande samt delmål 2, Ekonomisk jämställdhet. 2024 tillkom delmål 6, Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Bilaga 1 visar en sammanställning över de problemområden och jämställdhetsproblem som myndigheten har arbetat för att motverka samt deras koppling till de jämställdhetspolitiska delmålen.

Resultat och slutsatser

I det här avsnittet presenteras insatser, resultat och myndighetens slutsatser av det arbete som bedrivits under programperioden.

UHR konstaterar att de jämställdhetsproblem som myndigheten arbetat för att motverka är komplexa och svårlösta; det gäller till exempel problemet med könsbundna studie- och yrkesval. Möjligheterna att påverka individers val finns till stor del utanför myndighetens ansvarsområde, hos andra aktörer eller i samhällsstrukturen. UHR och ett flertal myndigheter och aktörer inom utbildningssektorn har länge arbetat för att motverka dessa problem, men det har varit svårt att uppnå effekter på samhällsnivå. UHR bedömer att det krävs långsiktiga insatser och samverkan med ett flertal aktörer, men även policyförändringar på samhällsnivå för att nå resultat i form av samhällseffekter.

Myndigheten har trots detta verkat för att bidra med kunskap och verktyg för såväl externa målgrupper som den egna personalen för att önskad samhällsförändring på sikt ska vara möjlig inom de problemområden som myndigheten arbetat med, men effektkedjorna är långa, vilket gör det svårt att uppnå och påvisa effekter av ett flertal insatser som genomförts under programperioden.

Könsbundna studie- och yrkesval

UHR har i uppdrag att informera om högskoleutbildning i syfte att enskilda individer ska kunna göra välavvägda val. Myndigheten ska även stimulera intresset för högskoleutbildning, främja breddad rekrytering till högskolan, motverka diskriminering inom högskolan utifrån alla diskrimineringsgrunder samt främja lika rättigheter och möjligheter.⁵ UHR främjar därför på olika sätt det livslånga lärandet oavsett om det gäller utbildning, karriär eller arbetsliv i Sverige eller internationellt. Målsättningen är att tillsammans med olika aktörer stärka Sverige som kunskapsnation.

Myndigheten kommunicerar främst gentemot målgruppen studenter och presumtiva studenter genom webbplatserna Antagning.se, Universityadmissions.se och Studera.nu, vilka har ett stort antal besökare.⁶ En undersökning från 2024 visar att till exempel webbplatsen Studera.nu är en viktig källa till studieinformation för flertalet studerande vid universitet och högskolor.⁷

⁵ [Förordning \(2012:811\) med instruktion för Universitets- och högskolerådet | Sveriges riksdag](#).

⁶ 2024 uppgick det totala antalet unika besök på webbplatsen Studera.nu till 3 055 206.

⁷ UKÄ, CSN, UHR och SCB: *Vägen till högskolestudier – ungdomars perspektiv och val*, CSN Rapport 2024:3, s. 19. Rapporten visar att 75 procent av de studenter som läst högskoleförberedande program och varit registrerade vid högskolan till och med läsåret 2022/23 fick information från webbplatsen Studera.nu.

UHR har identifierat problemet med könsbundna vägval, vilket motverkar de jämställdhetspolitiska delmålen 1–3. Det vill säga att färre män än kvinnor tar steget att studera på högskolan, att sökandes val av studier är könsbundna, samt att färre män än kvinnor tar steget att studera eller praktisera utomlands. Myndigheten har därför på olika sätt arbetat för att motverka detta problem. UHR:s målsättning är att all information om högre utbildning och möjligheter till att delta i internationella utbyten samt jobb inom EU ska genomsyras av ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Fortsatt utveckling av myndighetens bildkommunikation

Myndigheten har fortsatt att utveckla bildkommunikationen genom att se över den interna bildbankens innehåll. UHR har kompletterat och utökat bildbanken för att få en bättre balans och större variation med avseende på kön, etnicitet och funktionsvariation, samt tagit fram en förvaltningsplan för bilder där jämställdhets- och likabehandlingsperspektivet finns med. Myndigheten har även utvecklat interna instruktioner för bildval. UHR använder bilderna i många olika sammanhang, till exempel på webbplatser, i rapporter och i olika kommunikationsmaterial.

UHR:s bedömning är att genomförda kvalitetssäkrande aktiviteter kan bidra till att motverka könsbundna val eftersom det säkerställer att bildvalen inte förmedlar stereotyper i motiv eller komposition vad gäller kön, etnicitet eller funktionsvariation, vilket i förlängningen kan bidra till de jämställdhetspolitiska delmålen 1–3.

Stöd att utmana könsstereotypa val i vägledningssituationen

Myndigheten erbjuder studie- och yrkesvägledare information och kunskapsstöd om behörighets- och antagningsfrågor, men även om hur vägledningsarbetet kan utvecklas inom olika områden kopplat till myndighetens uppdrag att bredda rekryteringen och främja lika möjligheter och rättigheter. Vägledarna är viktiga förmedlare av studie- och yrkesinformation, vilka genom sin yrkesutövning kan visa på bredden av möjligheter till studier och därigenom understödja myndighetens och lärosätenas arbete att motverka könsbundna val. Viktiga kanaler för UHR:s kunskaps- och informationsspridning till vägledarna är nyhetsbrev, webinarier och informationssidor på webben.

UHR har fortsatt att se över innehållet i det utbildnings- och informationsmaterial som riktar sig till vägledare och säkerställt att myndigheten, både i utbildningssammanhang och vid olika former av kontakter, förmedlar information och exempel utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Myndigheten har även fortsatt att förmedla information och aktuell kunskap om hur vägledare kan motverka könsbundna studie- och yrkesval i vägledningsarbetet, bland annat genom vägledarsidorna (uhr.se/syv) och UHR:s nyhetsbrev för vägledare. Under perioden 2022–2025

uppgick antalet prenumeranter på nyhetsbrevet till nästan 3 000 per år.⁸ Enligt statistik från Skolverket uppgår antalet vägledare inom grundskola, gymnasium och kommunal vuxenutbildning till cirka 2 800 personer. UHR uppskattar att det totala antalet vägledare kan uppgå till cirka 6 000 personer om även vägledande funktioner vid folkhögskolor, Arbetsförmedlingen med flera instanser räknas in. Det innebär att UHR:s nyhetsbrev når en stor del av landets vägledare och att den information som delas i nyhetsbreven kan antas få stor påverkan på hur individer vägleds i sina studie- och yrkesval.

2024 genomförde UHR i samarbete med Jämställdhetsmyndigheten och Skolverket ett webinarium för vägledare på temat könsbundna val. Inbjudna var vägledare inom gymnasier, vuxenutbildning, folkhögskolor, lärosäten, myndigheter och organisationer. 100 vägledare deltog, och därutöver har 60 uppspelningar gjorts av filmen, som ligger på uhr.play.⁹

UHR har även fortsatt att tillhandahålla undervisningsmaterialet "Välkommen till högskolan!" som riktar sig till elever i årskurs 3–6 inom grundskolan i syfte att materialet ska användas i arbetet att bredda rekrytering till och deltagande inom högskolan samt att motverka könsbundna studieval.¹⁰ Materialet finns bland annat på webbplatsen uhr.se.

UHR:s bedömning är att arbetet bidragit till att vägledare fått ökad kunskap om och förståelse av betydelsen av jämställdhet, likabehandling och vikten av att utmana könsstereotypa val i vägledningssituationen. I förlängningen kan det bidra till att elever och studenter får ett mer likvärdigt bemötande och ett bredare perspektiv på möjligheter att välja utbildning och yrke. Utifrån givna förutsättningar bedöms UHR ha bidragit till att skapa bättre förutsättningar för att på sikt uppnå målsättningen om färre könsbundna vägval till högre utbildning och utbyten, något som i förlängningen kan bidra till de jämställdhetspolitiska delmålen 1–3.

Trots UHR:s arbete kvarstår problemet med sned könsrepresentationen inom högskolan, och eventuella effekter på samhällsnivå syns ännu inte.¹¹ Enligt UKÄ var fördelningen bland högskolenyborjarna 59 procent kvinnor och 41 procent män läsåret 2023/24, jämfört med 58 respektive 42 procent läsåret innan.¹²

UHR har identifierat att även andra faktorer kan påverka könsfördelningen och underrepresentationen av män vid antagningen till högskolan. Simulerade

⁸ 1 september 2025 var antalet prenumeranter på UHR:s vägledarbrev 2 973, 2024: 2 893, 2023: 2 844 och 2022: 2 827. Alla prenumeranter är inte vägledare.

⁹ Jämställdhetsmyndigheten gav en bild av de strukturella utmaningarna, och Skolverket presenterade konkreta exempel på hur skolor kan arbeta för att motverka könsbundna studieval.

¹⁰ "Välkommen till högskolan!" ger studie- och yrkesvägledare möjlighet att tidseffektivt bedriva arbete med breddad rekrytering och könsbundna studieval, antingen själva eller genom att delegera undervisningsmaterialet till lärare på skolan. Det kan även användas av vägledare på högskolor och universitet i arbetet med breddad rekrytering gentemot grundskolan, vilket ökar utbildningssystemets möjligheter att nå barn tidigt.

¹¹ UKÄ: Kvinnor och män i högre utbildning. En undersökning av könsbundna utbildningsval och genomströmning i utbildning på grundnivå och avancerad nivå, UKÄ:s rapportserie 2025:10. Rapporten visar att könsuppdelningen inom högre utbildning kvarstår och att det finns skillnader mellan kvinnor och män i såväl utbildningsval som genomströmning.

¹² UKÄ: Universitet och högskolor. Årsrapport 2025, Rapport: 2025:11, s. 16.

antagningsomgångar från 2022 och 2025 visar att högskoleprovet främjar antagning av män och äldre. Det är därmed teoretiskt möjligt för högskolan att öka andelen män och äldre genom att utöka andelen platser som fördelas till sökande med ett provresultat.¹³

Myndighetssamverkan har visat på behov av ett välfärdslyft

2024 fick UHR en förfrågan från Jämställdhetsmyndigheten om att medverka i myndighetssamverkan om könsbundna studie- och yrkesval med koppling till välfärden – en samverkan som beräknas pågå till och med januari 2026 och kan kopplas till de jämställdhetspolitiska delmålen 1–3. Resultat och eventuella förslag från samverkan lämnas gemensamt från myndigheterna genom Jämställdhetsmyndigheten, som ansvarar för genomförandet av uppdraget.

Alla kan inte ta del av och tillgodogöra sig möjligheterna av det högskolan erbjuder

Utveckling och spridning av kunskapsproduktion och verktyg

UHR har i uppdrag att ansvara för uppföljning och analys av frågor inom myndighetens verksamhetsområde. I myndighetens uppdrag ingår även att främja lärosätenas arbete för att öka mångfald samt lika rättigheter och möjligheter liksom arbete mot diskriminering.¹⁴ Genom rapporter och seminarier sprider myndigheten kunskap, goda exempel, rekommendationer och olika verktyg för hur lärosäten och andra som verkar inom utbildningssektorn kan utveckla sitt arbete för att alla ska kunna ta del av och tillgodogöra sig det högskolesektorn erbjuder. UHR tillhandahåller även plattformar för samverkan och erfarenhetsutbyten genom konferensen Kvalitetsdrivet. Målgrupper utöver lärosäten är Regeringskansliet, övriga myndigheter och organisationer.

UHR har identifierat problemet med att alla inte kan ta del av och tillgodogöra sig möjligheterna av det högskolan erbjuder, vilket motverkar de jämställdhetspolitiska delmålen 1 och 3.

UHR har därför fortsatt att utveckla sina utrednings- och analysmetoder för att myndighetens rapporter i så stor utsträckning som möjligt ska integrera jämställdhets- och likabehandlingsperspektiven, bland annat genom en intern workshop tillsammans med Jämställdhetsmyndigheten. Medarbetare som deltagit i workshopen upplever att de har en bättre förståelse av hur jämställdhetsperspektiv kan integreras, men ser också ett behov av att fortsätta diskutera frågan internt för att fördjupa kunskaper och skapa samsyn. UHR bedömer därför att workshopen bidragit till ökad medvetenhet bland myndighetens personal eftersom flertalet publikationer numera

¹³ UHR: Högskoleprovet – Ett redskap för breddad rekrytering? Skrift september 2022.

¹⁴ [Förordning \(2012:811\) med instruktion för Universitets- och högskolerådet | Sveriges riksdag](#).

innehåller könsuppdelad statistik. Även intersektionella analyser har blivit vanligare. Under perioden har UHR publicerat 48 rapporter och skrifter, varav flertalet med könsuppdelad statistik. Beroende på rapportens tema innehåller de mer eller mindre djupgående analyser om kön. Exempel på rapporter är *Studiemiljön på bristyrkesutbildningar med sned könsfördelning* och *Studenters erfarenheter av diskriminering på svenska lärosäten – Resultat från Eurostudent 8*.^{15 16} Även UHR:s redovisning av antagningsstatistik och analyser av antagningen (fem rapporter per år) inkluderar alltid könsfördelning.

UHR har i samarbete med olika myndigheter (inklusive lärosäten) och organisationer inom utbildningsområdet¹⁷ genomfört webinarier och konferenser riktade till olika yrkeskategorier inom utbildningsområdet. 2022 och 2024 genomfördes konferensen Kvalitetsdrivet med fokus på breddad rekrytering, breddat deltagande samt lika villkor och möjligheter. Teman har bland annat varit utmaningar och strategier för breddad rekrytering, samt könsbundna studie- och yrkesval. Utvärderingen visar att flertalet deltagare, cirka 200 personer per tillfälle, fick inspiration att arbeta vidare med frågorna, erfarenhetsutbyte och ny kunskap.

UHR har under perioden skapat ytterligare arbetsmetoder och verktyg för lärosäten att arbeta aktivt med breddad rekrytering och breddat deltagande. 2024 lanserades ett stöd för att mäta, sätta mål och underlätta prioriteringar i arbetet med breddad rekrytering. Materialet består av två kompletterande delar: en del som för varje ämnesområde visar fördelningen av alla landets programnybörjare 2022 per kön, utländsk/svensk bakgrund och föräldrarnas utbildningsbakgrund, samt en del som utifrån jämförelsetal visar hur lärosätets studentgrupp har förändrats över tid och hur lärosätet ligger till i förhållande till andra lärosäten. Mottagandet har varit positivt och majoriteten av lärosätena angav vid lanseringen att de kommer att ha nytta av vägledningen.

UHR:s bedömning är att arbetet med att utveckla myndighetens analysmetoder och rapporter, sprida kunskap, metoder och verktyg, samt tillhandahålla möjligheter till erfarenhetsutbyte inom utbildningsområdet har gjort det möjligt för fler att ta del av och tillgodogöra sig möjligheterna av det högskolan erbjuder, vilket på sikt kan bidra till de jämställdhetspolitiska delmålen 1 och 3.

¹⁵ UHR Rapport Siffror från UHR nr:3 2025 (baseras på Eurostudent 8).

¹⁶ UHR Skrift, april 2024.

¹⁷ UHR har samarbetat med Göteborgs, Lunds, Stockholms, Umeå och Linköpings universitet, Mittuniversitetet, Högskolan Väst, Södertörns högskola, Ladokkonsortiet, Kungliga biblioteket och Include – ett nationellt lärosätetsnätverk för arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande inom högre utbildning.

Ojämsställt deltagande i utbildning och utbyten

Andelen män i utbytestjänstgöring för statsanställda har ökat

UHR har i uppdrag att informera om och administrera internationell utbytestjänstgöring för anställda inom staten. I uppgiften ingår även att anordna utbildning inför antagningsprov.¹⁸ Det handlar om program inom Norden (NORUT) och EU:s institutioner (NEPT och EPA).¹⁹ Myndigheten verkar på olika sätt för att öka intresset för internationella karriärmöjligheter, minska underrepresentationen av anställda svenskar inom EU:s institutioner samt för att göra det möjligt för statsanställda att stärka sin kompetens och knyta värdefulla internationella kontakter. UHR genomför årligen olika informations- och utbildningsinsatser riktade till statsanställda samt chefer och HR-ansvariga på myndigheter.

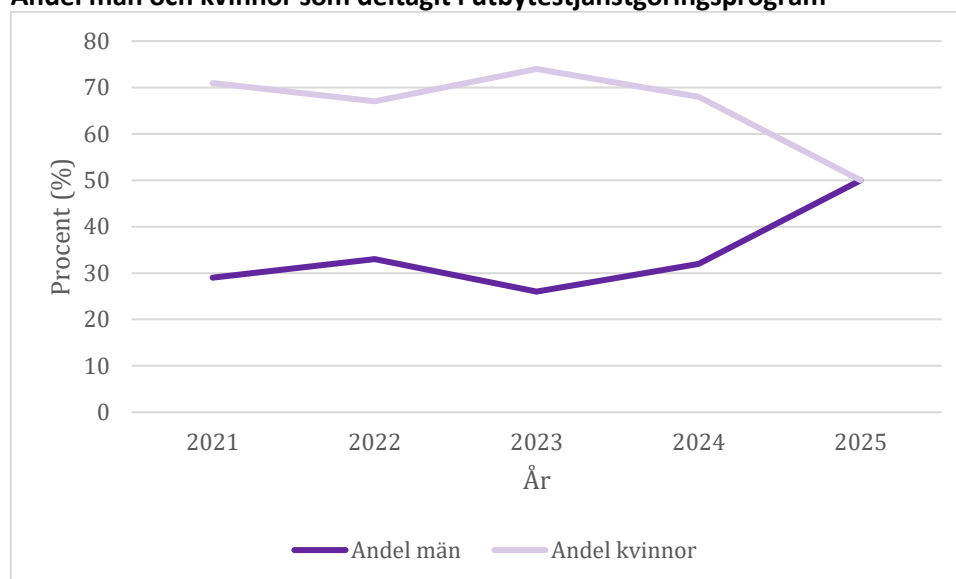
UHR har identifierat problemet med att färre män än kvinnor deltar i ovan nämnda utbytestjänstgöringsprogram, vilket motverkar de jämställdhetspolitiska delmålen 1–3. 2021 var fördelningen av deltagare i programmen 29 procent män och 71 procent kvinnor. Enligt Statskontoret finns cirka 300 000 anställda i myndigheter under regeringen, varav 47 procent män och 53 procent kvinnor. Andel män bland dem som deltar i de utbytesprogram som UHR administrerar är därmed lägre än i statliga myndigheter generellt.

UHR har arbetat för att lika många män som kvinnor ska delta i utbytestjänstgöring för statsanställda, i relation till antal män och kvinnor som arbetar inom statliga myndigheter. Myndigheten har bland annat säkrat jämställdhetsperspektivet i myndighetens informationsmaterial och inbjudningar till webinarier för att motverka att bilder, filmer och texter förmedlar stereotypa könsroller. UHR har i samband med informationsinsatser särskilt påtalat underskottet av män som deltar i utbytestjänstgöring till de myndigheter där 60 procent eller mer av de anställda är män. Myndigheten har även vid informationsträffar med statsanställda, chefer och HR-ansvariga förmedlat goda exempel på vad ett tjänsteutbyte kan ge med hjälp av män som deltagit i tjänsteutbyte i syfte att inspirera fler män att delta. Från och med 2021 till och med den 23 oktober 2025 har andelen män som deltar i utbytesprogrammen ökat med 21 procentenheter.

¹⁸ [Förordning \(2012:811\) med instruktion för Universitets- och högskolerådet | Sveriges riksdag](#).

¹⁹ NORUT, nordisk utbytestjänstgöring, NEPT, europeiskt tjänstepersonutbyte i EU-kommissionen och EU-utbildning för statsanställda, EPA, Erasmus Public Administration Programme, EU-utbildning för statsanställda.

Andel män och kvinnor som deltagit i utbytestjänstgöringsprogram



Figur 1 visar deltagare i utbytestjänstgöringsprogrammen NORUT, NEPT och EPA per år och kön under perioden 2021–2025²⁰

UHR:s bedömning är att myndigheten uppnått målsättningarna att förmedla information om möjligheter till tjänsteutbyte med ett jämställdhetsperspektiv och att öka andelen män som deltar i programmen (även om det handlar om relativt få personer). UHR bedömer därför att myndighetens insatser bidragit till de jämställdhetspolitiska delmålen 1–3.

Något fler pojkar och män deltar internationellt utbyte

UHR har i uppdrag att främja och stödja internationellt samarbete och utbyte för hela utbildningssektorn genom att presentera möjligheter till kompetensutveckling eller arbete i ett annat land genom olika utbytes- och samarbetsprogram, till exempel Erasmus+, Nordplus och Atlas. Det innebär att myndigheten ska informera, administrera och besluta om deltagande i och bidrag till programmen.²¹

UHR har identifierat problemet med ojämn könsfördelning vid deltagande i den internationella programverksamheten. Det är färre pojkar och män än flickor och kvinnor som tar steget att studera eller praktisera utomlands. UHR har därför verkat för att fler pojkar och män ska stimuleras att delta, i syfte att det i förlängningen ska bidra till de jämställdhetspolitiska delmålen 1 och 2.

²⁰ 2025 års statistik innehåller endast uppgifter till och med den 23 oktober 2025.

²¹ [Förordning \(2012:811\) med instruktion för Universitets- och högskolerådet | Sveriges riksdag](#).

UHR har arbetat för att motverka den ojämna könsfördelningen genom att informera om underrepresenterade elev- och studentgrupper i samband med externa aktiviteter för potentiella ansökare och projektägare, samt har i större utsträckning använt genusmedvetna bilder i olika informationskanaler.

Därutöver har myndigheten under två år tagit fram och analyserat könsfördelningen bland de elever och andra studerande²² som deltagit i programmen.²³ Statistiken baseras på uppgifter i slutrapporterade projekt. Rapporteringen visar att andelen pojkar och män ökade med cirka 3 procentenheter under aktuell period.

Tabell 1 Årlig könsfördelning för elever och andra studerande som deltog i de internationella utbytesprogrammen år 2022 och 2023²⁴

År	Total andel (%) flickor/kvinnor	Total andel (%) pojkar/män	Totalt antal deltagare
2023	63	37	13 063
2022	66	34	8 676

UHR:s bedömning är att myndighetens insatser bidragit till att potentiella ansökare och projektägare fått ökad kunskap om och förståelse av betydelsen av inkludering och vikten av att stimulera underrepresenterade grupper att delta i programmen. Detta understöds av den statistik som visar att en något ökad andel pojkar och män deltagit i programmen, vilket i förlängningen bidrar till de jämställdhetspolitiska delmålen 1 och 2.

UHR:s interna styrning

Utvecklad intern styrning kopplat till JiM-uppdraget

UHR har deltagit i JiM sedan 2015 och har således arbetat med jämställdhetsintegrering under många år. I samband med nuvarande programperiods start uppmärksammades att det saknades vissa komponenter i myndighetens interna styrning, vilket innebar att myndigheten inte på ett systematiskt sätt arbetat med jämställdhetsperspektiv i alla delar av verksamheten.

Under 2022 beslutade UHR om en riktlinje för att ta fram och förvalta sina styrdokument. Av riktlinjen framgår att styrdokumentet, när så är relevant, ska omfatta tvärgående perspektiv såsom jämställdhet och likabehandling. Myndigheten kan konstatera att det, trots en etablerad rutin för att årligen följa upp och vid behov revidera styrdokument, fortfarande finns ett antal dokument som inte reviderats sedan den nya riktlinjen beslutades. På sikt

²² Program för personalutbyte ingår inte.

²³ Avser programmen Atlas partnerskap, Atlas praktik, Ettårsprogrammet, Erasmus+ och Nordplus junior.

²⁴ Ibid.

kommer samtliga styrdokument att ha reviderats och därmed blivit genomlysta utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Utöver styrdokument har UHR också arbetat med att vidareutveckla myndighetsgemensamma mallar för projektplanering för genomförande av olika uppdrag, till exempel medborgarskapsprovet. Ambitionen är att mallarna ska stödja arbetet i projektprocessen och säkerställa att jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv alltid inkluderas i myndighetens projekt- och analysarbeten. Implementeringen av de nya mallarna har påbörjats hösten 2025, vilket gör att det är för tidigt att uttala sig om eventuella effekter av införandet.

Under våren 2025 har myndigheten lanserat två icke-funktionella krav kopplade till systemutveckling, nämligen jämlikhet och ekologisk hållbarhet. Det är ännu alltför tidigt för att kunna uttala sig om eventuella resultat eller effekter av införandet av dessa krav.

UHR:s styrning har ingen koppling till specifika jämställdhetspolitiska delmål, men en verksamhetsstyrning som tydligt betonar vikten av att arbeta med jämställdhet och likabehandling som en integrerad del av allt arbete som utförs inom myndigheten bidrar på ett övergripande plan till att underlätta att målen med jämställdhetsintegreringen nås.

Medarbetares kunskaper och medvetenhet

Grundläggande kunskaper i jämställdhetsintegrering

UHR har identifierat ett behov av att höja den generella kompetensen och medvetenheten om jämställdhet och likabehandling inom myndigheten. Samtliga medarbetare på myndigheten har därför återkommande uppmanats att genomgå Jämställdhetsmyndighetens webbaserade utbildning "Jämställdhetsintegrering i offentlig sektor". Utbildningen har även integrerats i introduktionsutbildningen för nyanställda medarbetare och chefer.

I den systematiska kompetensutvecklingen och uppföljningen ingår att säkerställa att medarbetare och chefer har kunskaper om, och arbetar med, jämställdhet, likabehandling och jämställdhetsintegrering. Personalansvariga chefer ansvarar för att följa upp att samtliga medarbetare genomfört den webbaserade utbildningen. Därför har en avstämningsfråga integrerats i myndighetens mall för medarbetarsamtal, vilket skapar förutsättningar för att på ett strukturerat sätt följa upp deltagandet. Däremot saknas uppföljning av i vilken utsträckning frågor om deltagande faktiskt ställts i samband med medarbetarsamtal.

Ytterligare insatser med koppling till å ena sidan kompetensutveckling inom jämställdhet och å andra sidan likvärdighet för medarbetare som arbetar med antagning och bedömning av utländska utbildningar beskrivs i avsnitten "Utveckling och spridning av kunskapsproduktion och verktyg" respektive "Likvärdig bedömning av utländsk utbildning".

UHR:s bedömning är att de generella insatserna för hela myndighetens personal bidragit till att nå resultatmålet att alla medarbetare och chefer ska få grundläggande kunskaper om jämställdhet, likabehandling och jämställdhetsintegrering, och kunna omsätta kunskapen i sin egen verksamhet. I vilken utsträckning medarbetare och chefer kan omsätta kunskapen i sin verksamhet är dock svårt att bedöma. De fördjupade utbildningar som genomförts för vissa grupper av medarbetare bedöms ha bidragit till än bättre kunskap och förmågor att omsätta jämställdhetsintegrering i såväl internt som externt riktad verksamhet. Effektmålet att jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv ska genomsyra alla myndighetens verksamheter och processer har inte uppnåtts, men sammantaget bedömer myndigheten att perspektiven har fått genomslag i de mest prioriterade delarna av myndighetens verksamhet.

Höjd service- och skyddsnivå för personer i behov av skydd

Inom myndighetens olika verksamheter kommer personal ibland i kontakt med personer med så kallad skyddad identitet, till exempel i samband med antagning till universitet och högskola.

2024 uppmärksammade UHR särskilt, utifrån Jämställdhetsmyndighetens rapport,²⁵ problemet med att våldsutsatta personer är en utsatt grupp som kan möta svårigheter i kontakt med myndigheter som samlar in och behandlar personuppgifter. Det är ett problem som motverkar de jämställdhetspolitiska delmålen 1–3 och 6.

Myndigheten har därför genomfört ett särskilt utvecklingsarbete med fokus på att se över och vid behov ytterligare säkerställa att sekretessbelagda uppgifter och skyddade personuppgifter inte röjs inom myndigheten. Det har skett dels genom översyn av riktlinjer och rutiner för hantering av sekretess och skyddade personuppgifter, dels genom utveckling av ny teknisk lösning för att säkerställa skyddad identitet i samband med ansökan till högskoleprovet.

2024 uppmärksammade UHR, i samarbete med Skatteverket, frågan om hantering av skyddade personuppgifter inom utbildningssektorn vid Nationell utbildningsadministrativ konferens (NUAK) med cirka 1 000 anmälda deltagare från olika lärosäten och myndigheter.²⁶

²⁵ Jämställdhetsmyndigheten: Skyddade personuppgifter – Delredovisning av uppdrag att samordna och följa upp myndigheters arbete 2023–2027, Jämställdhetsmyndighetens rapportserie 2024:4.

²⁶ UHR arrangerar årligen Nationell utbildningsadministrativ konferens (NUAK) i samverkan med Ladok. 2024 genomfördes konferensen digitalt.

UHR:s bedömning är att myndighetens utveckling av rutiner och riktlinjer förstärkt myndighetens service- och skyddsnivå för personer som kommer i kontakt med myndighetens verksamhet. Myndighetens seminarium vid NUAk kan sannolikt ha bidragit till en ökad medvetenhet om behov av säkra rutiner för arbete med skyddade personuppgifter inom sektorn. Därmed bedöms myndigheten ha uppfyllt huvuddelen av målsättningen att säkerställa att skyddade personuppgifter inte röjs inom myndigheten, vilket i förlängningen bidrar till de jämställdhetspolitiska delmålen 1–3 och 6.

Likvärdig bedömning av utländsk utbildning

UHR har i uppdrag att ansvara för bedömningar av utländska utbildningar på gymnasial och eftergymnasial nivå.²⁷ Individer kan använda UHR:s utlåtande för att söka jobb eller planera för vidare studier. Personer som fått ett utlåtande över sin utländska högskoleutbildning har i större utsträckning arbete jämfört med personer som inte hade fått ett utlåtande.²⁸ Att få ett utlåtande över sin utländska utbildning har särskilt stor betydelse för kvinnors möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden.

UHR har undersökt om fördomar och föreställningar om kön påverkar bedömningen av utländska utbildningar, vilket skulle kunna missgynna vissa grupper genom att försvåra inträde på arbetsmarknaden och tillgång till nödvändig eller önskad vidareutbildning. Detta motverkar de jämställdhetspolitiska delmålen 1 och 3, och i förlängningen även delmål 2.

2022 deltog medarbetare som arbetar med att bedöma utländska utbildningar i Forum för levande historias webbkurs i likvärdigt bemötande. Kunskaperna har därefter inkorporerats i myndighetens interna utbildning för nyanställd personal för att säkerställa att inhämtade kunskaper upprätthålls.

UHR har följt könsuppdelad statistik över dem som har fått ett utlåtande om sin utländska utbildning för att undersöka om mäns och kvinnors utbildningar bedöms likvärdigt. Statistiken visar att andelen kvinnor som fått ett utlåtande varit något högre än andelen män under hela mätperioden (2022–2024).²⁹ Andelen kvinnor är relativt konstant över tid medan andelen män ökar. Därmed minskar skillnaden mellan andelen män och kvinnor som får ett utlåtande.³⁰

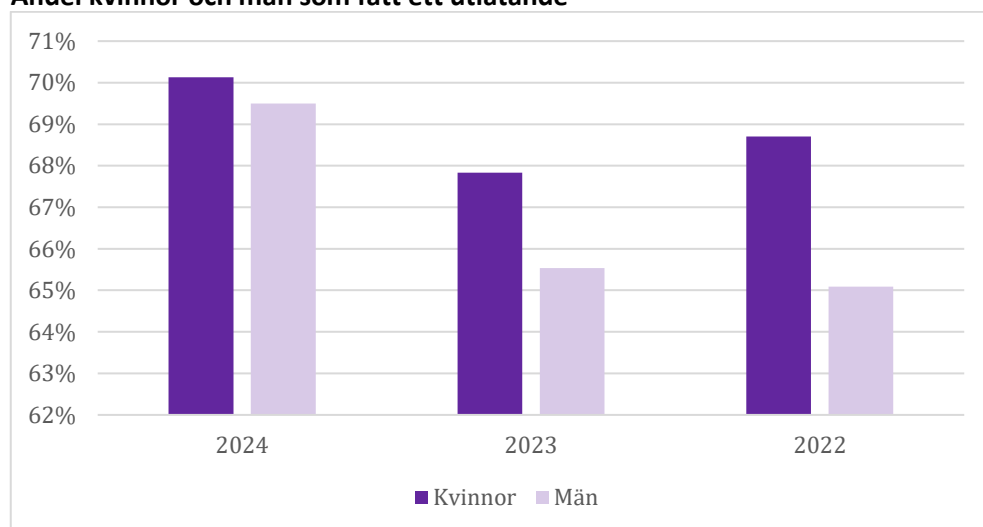
²⁷ [Förordning \(2012:811\) med instruktion för Universitets- och högskolerådet | Sveriges riksdag](#).

²⁸ Hur har det gått på arbetsmarknaden för invandrade personer med utländsk utbildning?, UHRs rapport 2023:6.

²⁹ Statistik för helåret 2025 saknas.

³⁰ Sökande kan också ange kön okänt. Andelen ärenden där sökande anger kön okänt varierar över tid men utgör en liten del av totalt antal sökande. UHR bedömer att dessa ärenden inte påverkar den övergripande bedömningen att skillnaden mellan könen minskar.

Andel kvinnor och män som fått ett utlåtande



Figur 2 visar andel avslutade ärenden som fått ett utlåtande fördelat per år och kön under perioden 2022–2024

UHR har även följt statistiken uppdelat på den utbildningsnivå som ett ärende avser. De vanligaste kategorierna är gymnasial utbildning, eftergymnasial utbildning och högre utbildning. Andelen sökande som får ett utlåtande varierar mellan ärendekategorierna, men fördelningen mellan könen inom respektive kategori följer i stort sett trenden för det totala resultatet.

UHR har sedan 2023 följt statistik för traditionellt kvinnodominerade (inriktning mot ekonomi/vård och omsorg) respektive traditionellt mansdominerade utbildningar (teknik/ingenjörsutbildning). Även här visar statistiken att skillnaderna mellan könen minskar och att män i större utsträckning än tidigare får ett utlåtande av sin utbildning.

UHR:s bedömning är att myndigheten i stort sett bedömer utländska utbildningar likvärdigt för män och kvinnor. Genomförd kompetensutveckling, liksom utveckling av introduktion av nya medarbetare, bedöms ha bidragit till ökad kunskap om och förståelse av betydelsen av jämställdhet och likabehandling så att medarbetare bemöter sökande på ett likvärdigt sätt. Därmed bedöms myndigheten ha goda förutsättningar att nå effektmålet att utbildningar ska värderas likvärdigt oavsett inriktning, vilket bidrar till de jämställdhetspolitiska delmålen 1 och 3.

Könsbalans i användningen av bedömarpoolen, men fler män behöver rekryteras

I arbetet med att bedöma projektansökningar och slutrapporter för de internationella utbytes- och samarbetsprogram som UHR ansvarar för³¹ används en pool med externa experter vars uppgift är att bedöma projektansökningarnas kvalitet. Rekrytering av experter till bedömarpoolen sker vart fjärde år genom en offentlig utlysning av uppdragen.

UHR har uppmärksammat och undersökt om det finns risk för att urvalet och användandet av externa experter sker med ojämn könsbalans, vilket motverkar det första jämställdhetspolitiska delmålet. Målsättningen är att upprätthålla en jämn könsbalans bland experterna i poolerna och hur de används, det vill säga vilka experter som myndigheten tillfrågar om att delta i bedömningar av slutrapporter. Urvalet ska därför, utöver efterfrågat kompetensbehov, ske med ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv, vilket adresseras i samband med rekrytering av bedömartjänster till poolen.³²

UHR har följt och analyserat kvartalsvis könsuppdelad statistik över experter som ingår i poolen och hur de tillfrågas om uppdrag. Under programperioden har UHR använt två olika pooler. Inför rekrytering till 2021–2024 års pool inkom totalt 220 ansökningar med relativt jämn könsfördelning, 46 procent män och 54 procent kvinnor. Efter ett urval av kandidater bestod poolen 2021 av 100 experter varav 31 procent män och 69 procent kvinnor. De experter som tillfrågats om att utföra bedömningar har i stort återspeglat poolens könssammansättning.

Inför rekryteringen till 2025–2028 års bedömarpool inkom totalt 271 ansökningar med en lägre andel män än till den föregående utlysningen, 32 procent män och 68 procent kvinnor. Efter ett urval av kandidater bestod poolen 2025 av 144 experter, varav 33 procent män och 65 procent kvinnor. Uppföljning av den nya poolens användning har ännu inte varit möjlig att genomföra, varför det inte går att bedöma om användningen av experter återspeglar poolens könssammansättning.

UHR:s bedömning är att de som tillfrågas om uppdrag i stort återspeglar könsfördelningen bland tillgängliga experter i bedömarpoolen. Därmed kan målsättningen att upprätthålla en jämn könsbalans i användningen av experter i bedömarpoolerna anses vara uppnådd, vilket i förlängningen kan anses bidra till den första jämställdhetspolitiska målsättningen. Däremot finns behov av fortsatta insatser för att attrahera fler män i samband med utlysningarna, eftersom andelen män minskade vid rekryteringen till den senaste poolen.

³¹ Bland annat Erasmus+, Atlas och Nordplus junior. [Förordning \(2012:811\) med instruktion för Universitets- och högskolerådet | Sveriges riksdag](#).

³² Av utlysningen framgår att myndigheten "...eftersträvar en jämn könsfördelning och de kvaliteter som en diversifierad bedömarpool tillför."

Lärdomar

Vikten av personalens engagemang lyfts av myndighetens chefer som en framgångsfaktor. Många medarbetare har en stor vilja och ett stort intresse av att arbeta med jämställdhetsfrågor. Att få arbeta utifrån ett helhetsperspektiv lyfter det vardagliga arbetet, skapar sammanhang och bidrar till utveckling för såväl individer som organisationen. Det uppfattas som viktigt att jämställdhetsarbetet levandegörs i det dagliga arbetet.

Att ha en arbetsgrupp med representation från olika delar av myndigheten har varit viktigt ur flera perspektiv. Arbetsgruppens representanter har bidragit med olika perspektiv och kunskaper i planering och genomförande av aktiviteter. Gruppens medlemmar har också kunnat ta med kunskap tillbaka till sin verksamhet och på så vis bidragit till att sprida kunskap i organisationen och kunnat säkerställa att jämställdhet beaktas i verksamhetsnära planering och utveckling. Samtidigt lyfts vikten av en central roll för att samordna myndighetens arbete och säkerställa genomförande och rapportering av insatser.

För att få bästa möjliga genomslag för arbetet med jämställdhetsintegrering är det viktigt att planering av ordinarie verksamhet och JiM-aktiviteter går hand i hand. Mål och aktiviteter behöver vara både konkreta, tydliga och mätbara för att bidra till genomförande och konkreta resultat. Inledningsvis inkluderade UHR JiM-aktiviteterna i den ordinarie verksamhetsplaneringen, men efterföljande år hanterades de separat. Det har i efterhand upplevts enklare att integrera jämställdhetsfrågor i ordinarie verksamhet om detta sker redan i samband med planeringsarbetet. En ytterligare lärdom är att försöka formulera mål som ligger nära målen i myndighetens övergripande verksamhetsstyrning, för att minska risken att jämställdhetsfrågor ses som åtskilda från övrig verksamhet. Det leder också till en effektivare styrning och uppföljning när jämställdhetsfrågorna kan integreras i ordinarie styrning.

En utmaning under innevarande JiM-period har varit att säkerställa såväl bemanning som genomförande i JiM-arbetet, samtidigt som myndigheten genomgått flera större och mindre organisationsförändringar. När myndigheten behöver göra prioriteringar riskerar arbetet med jämställdhet att nedprioriteras till förmån för andra uppgifter, vilket på sikt riskerar att leda till att jämställdhetsfrågorna inte blir tillräckligt synliga inom myndigheten. Exempel på planerade aktiviteter som inte varit möjliga att genomföra och systematisera är

- utbildning i jämställd kommunikation för kommunikatörer
- en sammanhållen modell och rutiner för genomgångar av myndighetens kommunikationskanaler och verktyg (på myndighetens webbplatser)
- lathund och utbildning för antagningshandläggare i likvärdigt bemötande.

I andra fall har insatser omarbetats på grund av att det varit svårt och resurskrävande att nå tilltänkta målgrupper. UHR planerade inledningsvis att vända sig till studie- och yrkesvägledare (vägledare) från skolor eller områden som vanligen inte tar del av myndighetens utbildningar och information, men valde i stället att rikta insatser till alla vägledare inom utbildningsområdet.

Däremot har UHR arbetat för att integrera frågan om könsbundna studie- och yrkesval inom uppdraget *Myndighetssamverkan för kompetensförsörjning och livslångt lärande* (MSV KLL). Myndigheten har lett ett projekt om hur olika samhällsaktörer påverkar de könsbundna studie- och yrkesvalen, med fokus på STEM och kvinnor.

Fortsatta jämställdhetsutmaningar

UHR kan konstatera att många av de jämställdhetsutmaningar som adresserats inom nuvarande JiM-arbete kvarstår. I stor utsträckning handlar det om behov av förändringar på samhällsnivå, där myndigheten utgör en av flera aktörer som behöver agera för att påverka samhällsutvecklingen, till exempel när det gäller förekomsten av könsbundna studieval eller att pojkar/män i mindre utsträckning söker utbyte eller högre utbildning. För att kunna påverka samhället i sådana frågor krävs bred samverkan mellan många olika aktörer och en längre tidshorisont. Det handlar i många fall om påverkansarbete där det kan gå många år från insats till utfall i form av förändrade beteenden.

UHR konstaterar att arbetet för att motverka könsbundna studieval behöver fortsätta. Särskilt viktigt är att i en föränderlig omvärld med snabb teknisk utveckling fortsätta hitta nya vägar att nå myndighetens målgrupper. UHR ser en möjlighet att motverka könsbundna studieval inom ramen för riktade satsningar som STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Myndigheten ser även behov av myndighetsgemensamma riktade uppdrag motsvarande STEM för att motverka könsbundna val med koppling till välfärden.

UHR ser ett behov av att fortsätta följa statistik över könsfördelning bland deltagare i internationell programverksamhet, för att säkerställa att den positiva utvecklingen fortsätter. Eftersom könsfördelningen mellan olika program varierar finns det också behov av att se över eventuella behov av ytterligare insatser inom specifika program, till exempel Atlas praktik (arbetsplatsförlagt lärande i gymnasieskolan, APL) och Erasmus+ skola. Det finns även behov av att i samband med nästa utlysning genomföra insatser för att om möjligt rekrytera fler män till myndighetens bedömarpool.

UHR har fått i uppdrag³³ att arbeta med ett kommande medborgarskapsprov. Att säkerställa jämställda och likvärdiga möjligheter för individer att ansöka om och genomföra medborgarskapsprov är en prioriterad uppgift i myndighetens fortsatta arbete med jämställdhetsutmaningar.

³³ U2025/00286

Bilaga 1

Jämställdhetsproblem och delmål

Tabell 2 visar de problemområden och jämställdhetsproblem som myndigheten har arbetat för att motverka, samt deras koppling till följande jämställdhetspolitiska delmål:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande.

2. Ekonomisk jämställdhet.

3. Jämställd utbildning.

6. Mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och utnyttjande i prostitution och människohandel ska upphöra.

Problemområde	Jämställdhetsproblem	Delmål
Könsbundna studie- och yrkesval	Könsbundna vägval till högre utbildning och deltagande i internationella utbyten/jobb: Färre män än kvinnor tar steget att studera på högskolan. Sökandes val av studier är könsbundna. Deltagande i den internationella programverksamheten är könsbundet, och färre män än kvinnor tar steget att studera eller praktisera utomlands.	1–3
Könsbundna studie- och yrkesval	Könsbundna studieval bland unga och äldre.	1–3
Könsbundna studie- och yrkesval	Könsbundna studie- och yrkesval med koppling till välfärden.	1–3
Alla kan inte ta del av och tillgodogöra sig möjligheterna av det högskolan erbjuder	Alla kan inte ta del av och tillgodogöra sig möjligheterna av det högskolan erbjuder.	1 och 3
Ojämnt deltagande i utbildning och utbyten	Färre män än kvinnor deltar i utbytestjänstgöring för statsanställda.	1–3
Ojämnt deltagande i utbildning och utbyten	Deltagande i den internationella programverksamheten är inte jämnt fördelat mellan män och kvinnor. Färre män än kvinnor tar steget att studera eller praktisera utomlands.	1–2
UHR:s interna styrning	Svag styrning vad gäller jämställdhetsintegrering inom myndigheten gör att verksamheten inte fullt ut främjar jämställdhet och likabehandling.	-
Medarbetares kunskaper och medvetenhet	Otillräckliga kunskaper om jämställdhetsintegrering och ojämn könsfördelning bland personalen inom myndigheten gör att verksamheten inte fullt ut främjar jämställdhet och likabehandling.	-
Medarbetares kunskaper och medvetenhet	Våldsutsatta personer som lever med skyddade personuppgifter är en utsatt grupp som möter svårigheter i kontakt med bland annat myndigheter.	1–3 och 6
Medarbetares kunskaper och medvetenhet	Fördomar/föreställningar om kön riskerar att påverka bedömningen av traditionellt kvinnodominerade respektive traditionellt mansdominerade utbildningar, till exempel inriktning mot ekonomi/vård och omsorg respektive teknik-/ingenjörsutbildning.	1–3
Medarbetares kunskaper och medvetenhet	Urvalet av externa bedömare till myndighetens bedömarpool och nyttjandet av de externa bedömarna riskerar att ske med ojämn könsbalans.	1

Utbildning, utbyte och utveckling – för alla som vill vidare

UHR är en myndighet som skapar förutsättningar för att möta behovet av kompetens, nu och i framtiden.

Vi främjar det livslånga lärandet och öppnar dörrar till utbildning, karriär och arbetsliv både i Sverige och internationellt. Vi gör det också enklare att hitta, välja och anmäla sig till en utbildning så att alla som vill vidare får möjlighet att hitta sin plats.

För att lyckas förvaltar och utvecklar vi digitala plattformar och tjänster i samverkan med utbildningssektorn. Vi bidrar även med insikter och rekommendationer som stärker Sverige som kunskapsnation.