Transkribering Ämbetet #13 – Jämstelldhetsintegrering

Programledare Välkommen till Ämbetet, en podd om högre utbildning. Jag heter Urban Göransson och till Ämbetet har vi den här gången bjudit in tre gäster som ska hjälpa oss att bena ut hur integreringsarbetet med de jämställdhetspolitiska målen går. Hur UKÄ tar fram kunskapsunderlag till högskolorna och hur vi jobbar med jämställdhetsintegrering. Hur ser till exempel könsfördelningen ut bland landets lektorer och professorer, och hur ser karriärvägarna ut inom akademin? Och dessutom så ska vi också höra något om en pågående analys över hur jämställdheten i utbildningen ser ut. Digert innehåll här alltså.
Och för att få svar på allt det här hur jämställdhetsintegreringen pågår inom högskolevärlden så välkomnar vi Ellen Thorell från Jämställdhetsmyndigheten, som också då kort får presentera sig. Välkommen Ellen!

Ellen Thorell Tack så mycket. Jag heter Ellen Thorell och är utredare på Jämställdhetsmyndigheten i uppdragen som handlar om jämställdhetsintegrering.

Programledare Och ni sitter i Göteborg så du har tagit tåget ner hit idag.

Ellen Thorell Ja, det har jag. Hoppas att jag missar snöstormen.

Programledare Ja, det är snöstorm just den här dagen vi spelar in. Det stämmer det. Vi har också från UKÄ:s egen analysavdelning bjudit in utredare Lovisa Hellberg. Några ord om dig Lovisa.

Lovisa Hellberg Ja tack. Jag jobbar ju som utredare på analysavdelningen och nu är jag projektledare för det här projektet som du nämnde om jämställdhet i utbildning.

Programledare Och du har faktiskt varit med i den här podden tidigare.

Lovisa Hellberg Ja, då pratade jag om akademisk frihet.

Programledare Ja, nu är det en ny kula.
Och sen så har vi också bjudit in, från UKÄ, Petra Dahlström. Vem är du Petra?

Petra Dahlström Hej! Jag heter Petra och jag jobbar som verksamhetsstrateg här på UKÄ. Och jag är också samordnare för vårt jämställdhetsarbete.

Programledare Så du har mycket att göra, särskilt det här året kanske?

Petra Dahlström Ja, vi har haft lite extra fokus i år.

Programledare Det har gått tio år sedan landets myndigheter fick i uppdrag att integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet. Och jag skulle då vilja börja med att fråga var och en av er, att ni svarar på frågan vad som har hänt i ditt jobb när det gäller jämställdhetsintegrering? Vem vill ta ordet?

Ellen Thorell Jag kan börja. Jag tänker att en stor förändring är ju att vi har startat 2018, jämställdhetsmyndigheten startade då. Vilket har inneburit en mer permanent förvaltningsstruktur för hela jämställdhetspolitiken Och att man har samlat också stödet i jämställdhetsintegrering till en och samma struktur som också innefattar att följa de jämställdhetspolitiska målen, utvecklingen av dem. Så det har ju varit en stor förändring att vi finns.

Programledare Ja, och det är sex år då?

Ellen Thorell Ja, precis. Innan låg ju det här stöduppdraget på Göteborgs universitet.

Programledare Petra, hur har du upptäckt eller upplevt eller märkt av?

Petra Dahlström UKÄ har ju varit JyMmyndighet sedan 2015 ungefär och då jobbade inte jag här. Men då så gjorde vi ju ett aktivt arbete med att integrera jämställdhet i våran ordinarie verksamhet och det är ju någonting vi också har inskrivit i våran instruktion. Men åren har gått, personal har bytts ut så man kan säga att vi gör ett litet omtag nu för att ytterligare jobba med de här frågorna.

Programledare Mm, du har fullt upp att göra det då?

Petra Dahlström Ja, vi har ju en handlingsplan som sträcker sig från 2022 till 2025 så vi är ju sluttampen på att göra det vi har sagt att vi ska göra de här åren också.

Programledare Ja, och Lovisa Hellberg?

Lovisa Hellberg Ja, på analysavdelningen så jobbar vi ju bland annat mycket med könsuppdelad statistik, att man ska, om det går, visa hur det ser ut för olika kön i högskolan. Men vi jobbar ju också med jämställdhetsanalyser och som vi gör nu då jobbar med ett helt projekt om jämställdhet i utbildning.

Programledare Ja, vi ska fördjupa oss i jämställdhetsintegreringen här nu och då tänkte jag att vi börjar på huvudmyndigheten om vi säger så att jag vänder mig till dig, Ellen Thorell.
Du är ju utredare på Jämställdhetsmyndigheten och håller kan man ju säga då i paraplyet för jämställdhetsarbetet i landet. Skulle du kort kunna ge oss en bakgrund, en kort, kort exposé över de här tio åren som arbetet med jämställdhetsintegrering har pågått? Eller är den frågan för stor?

Ellen Thorell Den är lite, kanske inte kort, kort men jag kan hålla det ganska kort. Först så tänker jag att det är viktigt att bara säga kort vad jämställdhetsintegrering är. Att det är i kombination med andra särskilda politiska insatser så är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategin för att få genomslag för de jämställdhetspolitiska målen i alla organisationer runt om i Sverige. Och den tar sin utgångspunkt i att ojämställdhet skapas i det ordinarie, där den ordinarie budgeten finns, de ordinarie besluten tas. Så det är också där man måste jobba med jämställdhet, inte som ett sidospår. Och det här handlar ju både om att analysera vad det finns risk för ojämställdhet, men också åtgärda det här och förbättra villkoren. Jag brukar tänka just på jämställdhetsintegrering som att formellt sett så kanske man har jämställdhet, eller jämställt i en organisation. På pappret i en organisation eller i Sverige som helhet, men att det är just det här informella som jämställdhetsintegrering kanske vill komma åt. Alltså normer och strukturer som i praktiken skapar olika villkor för kvinnor och män. Jag tänker att det finns mycket, man skulle kunna säga om vad som har hänt de här senaste åren, men det som jag tänker främst på, jag har jobbat med de här uppdragen sedan 2016 nästan. Och jag tycker mig se en mer strategisk och komplex ingång till hur man förstår jämställdhet.

Programledare Och vad menar du då?

Ellen Thorell Men då menar jag att om man tänker att politiken har pekat ut en riktning för vilka problemområden som man ska jobba med inom högskolesektorn. Då är det ju lika möjligheter till karriärvägar, känslorna studieval, genomströmning och det är ungefär samma problemområden som man jobbar med idag. Men jag tycker mig se att det finns en tydligare koppling mellan de här olika problemområdena. Att man också ser att med jämställda karriärvägar för att kunna jobba med det så behöver man också förstå hur sexuella trakasserier tar sig uttryck. Alltså vilken påverkan det har på arbetsmiljö och stress. Man behöver se hur fördelning av forskningsmedel påverkar villkoren för kvinnor och män i akademin. Det som många pratar om nu är fördelning av icke-mediterande

uppgifter, det som kallas akademiskt hushållsarbete. Hur det påverkar de faktiska villkoren ute i verksamheterna. Jag tycker jag ser en mer komplex ingång i hur man arbetar med det här, hur man tar sig an det. Det får ju också ett uttryck i att man också förstår jämställdhet som mer än kvantitativ jämställdhet. Alltså att många lärosäten till exempel jobbar mer med att förstå just hur en arbetsplats kan vara relativt jämnt fördelad mellan kvinnor och män. Men det är ändå inte liksom jämställda villkor. Det är andra typer av normer och förväntningar som påverkar hur de faktiska villkoren ser ut. Att man börjar prata mer om kvalitativ jämställdhet. Och att man också använder olika typer av verktyg för att komma åt ojämställdhet. Alltså att man samorganiserar till exempel arbetet inom det som rör diskrimineringslagen. Alltså aktiva åtgärder, man använder breddad rekrytering, systematiskt arbetsmiljöarbete. Och så har man det här breda paraplyet av problemområden och försöker angripa det från olika håll. Det ser jag en väldigt stark utveckling av. Och det är också intressant inom akademin tycker jag. Eftersom inom akademin så är det ju väldigt tydligt att man är anställd, man är student. De flesta är, det går inte att separera arbetet internt och externt. För allting går ihop. Och då behöver man också förstå hur normer i hemmet också påverkar normer på arbetsplatsen och så vidare.

Programledare Ja, det är sublima saker man pratar om egentligen. Och att fånga dem är, ja, det är subtilt.
Det finns mycket förkortningar i den här världen. UKÄ är en sådan, Universitetskanslersämbetet. Och i det här arbetet så finns det två förkortningar till. JiM är en och JiHU är en annan. Koppla på de här förkortningarna in till er verksamhet på myndigheten.

Ellen Thorell Ja, men JiM-uppdraget kom ju 2013 och det är då jämställdhetsintegrering myndigheter. Och i huvuduppdraget kom 2017 och är då jämställdhetsintegrering högskolor och universitet. Och det är ju två ganska lika uppdrag på det sättet att de försöker angripa jämställdhetsintegrering på olika sätt. Och här ser vi det ju som en väldigt viktig del just att vi både stödjer de högskolnära myndigheterna som UKÄ, UHR, forskningsfinansiärerna och så med jämställdhetsintegrering samtidigt som vi då har nära kontakt med högskolorna och stöttar dem.

Programledare Och hur stöttar Jämställdhetsmyndigheten myndigheter och högskolor i sitt arbete med integreringen?

Ellen Thorell Vi erbjuder utbildningar och vägledningsmaterial kopplat till jämställdhetsintegrering, våld i nära relationer, sådana typer av utbildningsinsatser. Sen så följer vi lärosäten och myndigheterna väldigt nära. Vi har direktkontakt med samordnare runt om i hela landet och för att just följa vilka behov det finns, hur vi kan stötta dem och sådär. Men en stor del skulle jag säga också är att vi anordnar olika typer av erfarenhetsutbyten, alltså nätverksträffar. Det är så väldigt mycket som pågår runt om på lärosätena. Många försöker testa olika sätt att komma förbi ojämställdheten inom sin organisation. Så vi har ju en viktig roll där i att vi faciliterar olika typer av möten.

Programledare Ja, lyfter upp frågor som ni har.

Ellen Thorell Till exempel nu så har vi precis genomfört en större seminarieserie som heter Utveckla jämställdhetsarbetet i akademin. Där arton lärosäten har varit med och mycket ledningsfunktioner också som har varit med. Där vi har försökt skapa en yta för att lyfta fram forskning. Men också att man systematiskt kan prata om utmaningar men också möjliga lösningar för ojämställdhetsarbetet.

Programledare Ellen, kan du nämna några konkreta resultat som är kopplade till högskolevärlden?

Ellen Thorell Ja, men på samma sätt som det är komplexa ingångar till de här problemen så är det också många olika typer av insatser som sker nu. Men också så börjar vi se resultat för det arbete

som sker. Det är många som jobbar då till exempel med jämställda karriärvägar för att öka möjligheterna för just lika möjligheter i praktiken. Då handlar det om till exempel att man försöker komma åt en mer jämställd kultur.

Alltså balansera studier och arbete med föräldraskap till exempel.

Ta fram code of conducts. Hur översätter man det?

Lovisa Hellberg Uppförandekod.

Ellen Thorell Uppförandekod. Precis för att komma åt just den här kulturen i hur man ska vara på en arbetsplats.

Programledare Det är så pass nödvändigt att det behövs alltså?

Ellen Thorell Ja, det är det. Jag tänker framförallt att lärosäten är en väldigt hierarkisk organisation och behöver på många sätt vara det. Men det gäller just att få in jämställdhetsarbetet där det faktiskt gör skillnad. Att det både ska vara i linjen och det kollegiala. Det är väldigt mycket informell makt på universiteten som är själva grunden för att man ska ha ett akademiskt system. Men i det här så kan det också slinka in ganska mycket härskartekniker, olika typer av trakasserier och diskriminering. Det gäller att få syn på dem och åtgärda dem.
Jag tänker också att det är flera lärosäten som jobbar just med bias i bedömningsprocesser. När man tillsätter olika typer av tjänster. Man ser över anställningsordningen för att verkligen tydliggöra att de kvalifikationer man söker är det som krävs för arbetet. Mycket handlar just nu om att säkerställa att det faktiskt går rätt till. Men också olika typer av kompensatoriska insatser när det handlar om könsbundna studieval till exempel. Där ser vi hur många som har jobbat inom Stäm-området med att öka andelen underrepresenterad kön. Kanske inte lika mycket när det är kvinnodominerade utbildningar. Där skulle vi kanske vilja se att man satsar lite mer på till exempel vårdutbildningar och öka rekryteringsunderlaget till välfärdsyrken.

Programledare Tack för det Ellen. Jag tänkte att vi skulle gå vidare och titta lite på UKÄ, vad vi själva gör i det här integreringsarbetet, jämställdhetsintegreringen. Petra, vad kan du berätta om UKÄ:s arbete med jämställdhetsintegrering?

Petra Dahlström Vi är ju då som sagt JiM-myndighet, alltså tillhör den här gruppen som jobbar med jämställdhetsintegrering i myndigheter och har ju då uppdrag kopplat till det. Och de föreställningar och normer som finns gällande kvinnor och män i samhället, de har ju vi sett även tenderar att återskapas då även inom akademin. Och vi har då i år jobbat med att göra om vår, eller förnya den problemanalys som vi har jobbat med sedan vi startade det här arbetet 2015 - 2016. Där vi då ser vilka problem det är vi specifikt kan bidra med och fokusera på från UKÄ:s sida. Och då är det just det här att någonting som våra jurister jobbar mycket med, det är med disciplinära åtgärder. Och att titta på då kvinnor och män som blir föremål för disciplinära åtgärder om de bedöms på olika sätt.

Programledare Och hur är det där?

Petra Dahlström Ja, det skiljer sig åt. Det skiljer sig åt och man får gärna titta i våra rapporter, vi gör en sån varje år och vi kommer analysera det här mer. Sen är det ju också det här med att män studerar i mindre utsträckning än kvinnor på högskolenivå. Och att kvinnor och män studerar inom skilda ämnen och på skilda utbildningar. Det är också sånt som vi kan titta mer på och försöka förändra. Vi har pratat om breddad rekrytering och även vad man kan göra på olika sätt. Och sen är det ju också det här med olika anställningskategorier, olika lönebilder och speciellt då att män är överrepresenterade bland professorerna. Det är ju någonting vi tittar extra på.

Programledare Och hur går det där om vi stannar upp där lite?

Petra Dahlström Ja, ett av de områdena där vårt arbete har varit viktigt är ju uppföljningen av rekrytering av kvinnliga professorer. Och vi tar ju fram statistik så att vi kan få en nationell bild. Och inom universitet och högskolor så skiljer sig villkoren åt för män och kvinnor i fråga om anställning, karriärvägar och tillgång till forskningsmedel. Och kvinnor är ju underrepresenterade på högakademiska maktpositioner. Och när vi har tittat på siffrorna då så kan vi ju ändå se att det har skett en förändring. Till exempel andelen kvinnor bland professorer var 33% 2023. Och motsvarande siffra var 24% 2012.

Programledare Ja, det är ju 10% ungefär i ökningen där, på vad blir det, 12 år eller någonting.

Petra Dahlström Ja, och regeringen har ju satt upp som mål att man 2030 vill att andelen nyrekryterade kvinnliga professorer, eller hur man uttrycker sig, ska vara 50%. Så man vill ha 50-50 2030 av de nyrekryterade. Och det finns ju en bit kvar att gå där.

Programledare Åh ja, ja.

Ellen Thorell Får jag lägga till en grej? Jag tänker att ett sånt här typ av mål blir ju viktigt symboliskt. Det blir en riktning för lärosätenas arbete med att främja lika möjligheter i praktiken. Sen så behöver man ju se då hela kedjan att det här börjar på studentnivå. Det är exkluderande processer redan för studenter. När det handlar om studiemiljö, utbildningens innehåll och genomförande. Och sen längre fram så handlar det till exempel om sexuella trakasserier, stress, hur det slår ut olika för män och kvinnor. Så det gäller ju just att ta ett helhetsgrepp, vilket många lärosäten gör när de jobbar för mer kvinnliga professorer till exempel.

Programledare Hur långt tillbaka går det här om vi ser det i studieväg? Är det redan på ett gymnasieval som sådana här problem börjar? Varför jag ställer frågan det är ju för att det är sedan 70-talet allt fler kvinnor än män som högutbildar sig och som tar examen. De är liksom fler, så de borde ju också generera fler uppåt då i karriären. Men vad är det som...

Lovisa Hellberg Man har ju sett, eller studier har visat att könsbundna studieväg grundläggs väldigt tidigt redan på förskolan. Och sen är det ju genomgående i hela utbildningssystemet. Så det vi har sett i högskolan är ju att kvinnorna har ju varit i majoritet sedan 70-talet. När till exempel lärarutbildning, socionomutbildning, sjuksköterskeutbildning kom in i högskolan.

Programledare Petra?

Petra Dahlström Det här med jämställdhetsintegrering, precis som Ellen har varit inne på också. För att vi arbetar ju med att integrera jämställdhet i våra ordinarie granskningar, i vår tillsyn, i de regeringsuppdrag vi får och i vår statistik. Alltså i vår kärnverksamhet som vi brukar benämna det. Och det är ju där vi, även om det då är integrerat och ska vara integrerat så ser vi ju också att vi behöver ju ändå lyfta fram det här området. Vi kanske inte ska göra något extra men vi behöver belysa det. Så vi behöver ju också bli bättre på att plocka ut resultat inom det här området och servera lärosätena så att säga. Så det är ju någonting som vi också jobbar med. Vi kanske inte kommer göra mer saker men vi kommer kanske lyfta fram det vi gör på ett annat sätt. Och sen även inte stanna vid bara det kvantitativa utan att också hjälpa till med analyser och ge förslag på hur man kanske kan åtgärda vissa saker. För att en statistik säger ju, det finns ju mycket bakom statistiken också som vi kan absolut bli bättre på.

Programledare Men nu kan jag, om vi så säger, ta fram kunskapsunderlag som lärosätena sen får ta till sig bäst de kan läsa och tolka så att säga vad som gäller för dem.

Petra Dahlström Ja men internt så har vi ju då identifierat att vi behöver liksom synliggöra de resultaten vi har som har bäring på jämställdhetsområdet eller de jämställdhetspolitiska målen och kanske presenterar det i olika former. Därför har vi ju också då förnyat den här problemanalysen och sätter ljuset på de här sakerna igen. Och kommer ju också arbeta internt mer med kanske kompetenshöjande insatser också för att synliggöra det här.

Ellen Thorell Det här är ju också väldigt viktigt för lärosätena. Alltså det som UKÄ gör, ert jämställdhetsintegreringsarbete slår ju an väldigt mycket hos lärosätena. Det blir en viktig styrsignal och kunskapsbas också för lärosätenas arbete. Så det är ju väldigt viktigt just det här att det går hand i hand. Att man har också liknande uppfattningar om vilka problembilder som finns.

Petra Dahlström Ja och sen i och med att vi är granskningsmyndighet också så har vi ju ett viktigt uppdrag där.

Programledare Ja vi kan ju kliva in i akademin och titta på vad som också finns inom, ja där studenterna rör sig. Lovisa du är projektledare för ett pågående projekt vid UKÄ sin analysavdelning som handlar just om jämställdhet i utbildning på grundnivå, avancerad nivå. Och det handlar ju egentligen inte då om jämställdhetsintegrering utan fokus ligger på de aktiva studenterna. Men det knyter ju självklart an till det vi har talat om här och ska vi ses som en fortsättning inom arbetet med de politiska jämställdhetsmålen. Lovisa berätta, vad handlar det här jämställdhet i utbildning om?

Lovisa Hellberg Ja sen sju, åtta år tillbaka så finns det ju ett jämställdhetspolitiskt delmål om jämställd utbildning. Och det handlar ju om att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling. Och där är det ju så att bristen på jämställdhet när det gäller utbildningen kanske inte handlar om den formella tillgången till utbildning, utan om ojämnställda förutsättningar, möjligheter och villkor i samband med utbildning.

Programledare Och där har ni fått i uppdrag nu att jobba med två rapporter som ska publiceras under 2025, stämmer det?

Lovisa Hellberg Ja vi ska göra två rapporter, först en som vi jobbar med nu som är en statistisk rapport som belyser skillnader mellan kvinnor och män i utbildning på grund av avancerad nivå. Och det handlar ju om att vi vill börja med att fastställa kunskapsläget. Och i den rapporten ska vi bland annat belysa övergången till högre utbildning, skillnader i studieval mellan kvinnor och män och genomströmningen i högre utbildning. Och den kommer i början på 2025. Sen ska vi göra en rapport som bygger på intervjuer som ska komma hösten 2025. Och bakgrunden till den studien är ju den statistiska analysen som görs i den första delen av projektet. Och syftet med den rapporten är ju att få en fördjupad förståelse av orsakerna till skillnaderna mellan kvinnor och män i högre utbildning ur vissa perspektiv. Och en fördjupad förståelse ger en grund för åtgärder och kan bidra till en mer jämställd högskola.

Programledare Finns det någonting att säga redan nu? Vad det liksom finns uppenbart synliga problem redan nu?

Lovisa Hellberg Ja, alltså som vi har varit inne på tidigare så är ju den statistiska bilden som vi kommer visa i första rapporten inte något som har förändrats i någon större utsträckning. Som man nämnt så har ju kvinnor varit i majoritet i högskolan sedan 70-talet och de könsbundna studievalen kvarstår. Där handlar det mer om mindre förändringar som vi kommer att beskriva i rapporten.
Vi ser ju tydligt könsbundna studieval vad gäller yrkesexamensprogrammen. Det är bara ett fåtal av

dem som har en jämn könsfördelning bland studenterna. Det är utbildningarna till läkare, fysioterapeuter, ämneslärare och civilekonom. Annars så är det mer än 60% av något av könen.

Programledare Det är ju enorma processer det här det handlar om som vi diskuterar här i jämställdhetsintegreringen. Är allt det här görbart då? Vilka förutsättningar finns för att få igenom den här förändring som ni jobbar för eller vi jobbar för?

Ellen Thorell Mycket av det arbete vi gör när vi stödjer lärosättning och myndigheter det handlar just om förutsättningar för att bedriva ett hållbart och framgångsrikt jämställdhetsintegreringsarbete. Problemformuleringen är ju såklart en jätteviktig grund för det. Men mycket av arbetet som handlar om jämställdhet det handlar ju om just får och genomsyra hela organisationerna. Och vad är det som gör det? Vad är det som gör att det arbete blir hållbart? Det handlar ju om hur man organiserar arbetet. Det handlar väldigt mycket om ledningen. Att ledningen driver arbetet, efterfrågar rätt typ av resultat, efterfrågar analyser. Har formulerat tydligt varför, har formulerat en utgångspunkt för vad man vill nå med arbetet. Det är ju mycket sådana typer av frågor som vi från jämställdhetsmyndigheten arbetar med. Att hjälpa ledningsgrupper att formulera sådana typer av frågor. Så det är ju klart liksom, vad ska man säga, problembilden är viktiga och att följa den här utvecklingen är viktig. Men det är ju själva görandet av det här arbetet som många lärosäten och myndigheter nu står inför. Hur håller man i och inte tappar fart i arbetet? Och där är det såklart också viktigt med vilka styrsignaler som politiken skickar. Hur man styr. Att det är återrapporteringskrav. Att det inte kommer några särskilda medel utan det här ska in i det ordinarie. Vi tror fortfarande att det behövs. Det är inte integrerat på det sättet att det är självgående än. Utan vi måste fortsätta att trycka på det här arbetet för att skapa förändring.

Petra Dahlström Nej men jag tänker att nu går vi ju in i slutfasen av den här programperioden som finns för nuvarande jämställdhetsintegrering i myndigheternas uppdrag. Alltså JiM-programmet har ju olika programperioder och den här slutar 2025 och vi vill ju gärna se att det programmet fortsätter så att vi får möjligheten att titta extra på de här frågorna. Ta fram kanske egna handlingsplaner eller aktiviteter för de här kommande åren så att man fortsätter att följa upp frågan. För det har man ju också visat att det är det som också ger resultat. Alltså att det kommer en ny programperiod det ser vi gärna ska hända. Att vi fortsätter att vara JiM-myndighet även om vi har det då inskrivet i vår instruktion att vi ska jobba med jämställdhetsintegrering i vår verksamhet så tycker vi att gymprogrammet också är bra. Och precis som Ellen var inne på så träffas man ju i nätverk och pratar om de här frågorna och följer upp det på olika sätt. Det driver ju arbetet framåt.

Ellen Thorell Från vårat håll från Jämställdhetsmyndighetens sida så publicerade vi en delredovisning i början av 2025. Där vi förhoppningsvis kommer kunna lyfta flera olika resultat av arbete som sker på flera olika lärosäten. Och sen slutredovisar vi uppdraget 2026. Sen hoppas vi ju såklart att vi får förlängt uppdrag. Både JiM och JiHU hur förlängs framåt så att arbete kan fördjupas ännu mer.

Programledare Ja och att det här blir verklighet att fylla ut de politiska målen med.

Ellen Thorell Ja, precis.

Programledare Ja men stort tack för att ni ville vara med här i ämbetet och dela med er av hur arbetet med jämställdhetsintegrering pågår inom högskolområdets både myndigheter och lärosäten. Utredare Ellen Thorell från Jämställdhetsmyndigheten och jämställdhetsamordnare Petra Dahlström och så utredare vid analysavdelningen Lovisa Hellberg. Stort, jättestort tack för att ni ville vara med här.

Ellen Thorell Tack så mycket.

Petra Dahlström, Lovisa Hellberg Tack.

AVA Du har hört Ämbetet, en podd om högre utbildning. Ämbetet produceras av Universitetskanslersämbetet och i redaktionen ingår Urban Göranson och Karl Edqvist. Vill du kontakta Ämbetet så skriver du till e-postadressen press@uka.se och besök gärna vår hemsida uka.se Tack för att du har lyssnat och vi hörs snart igen.