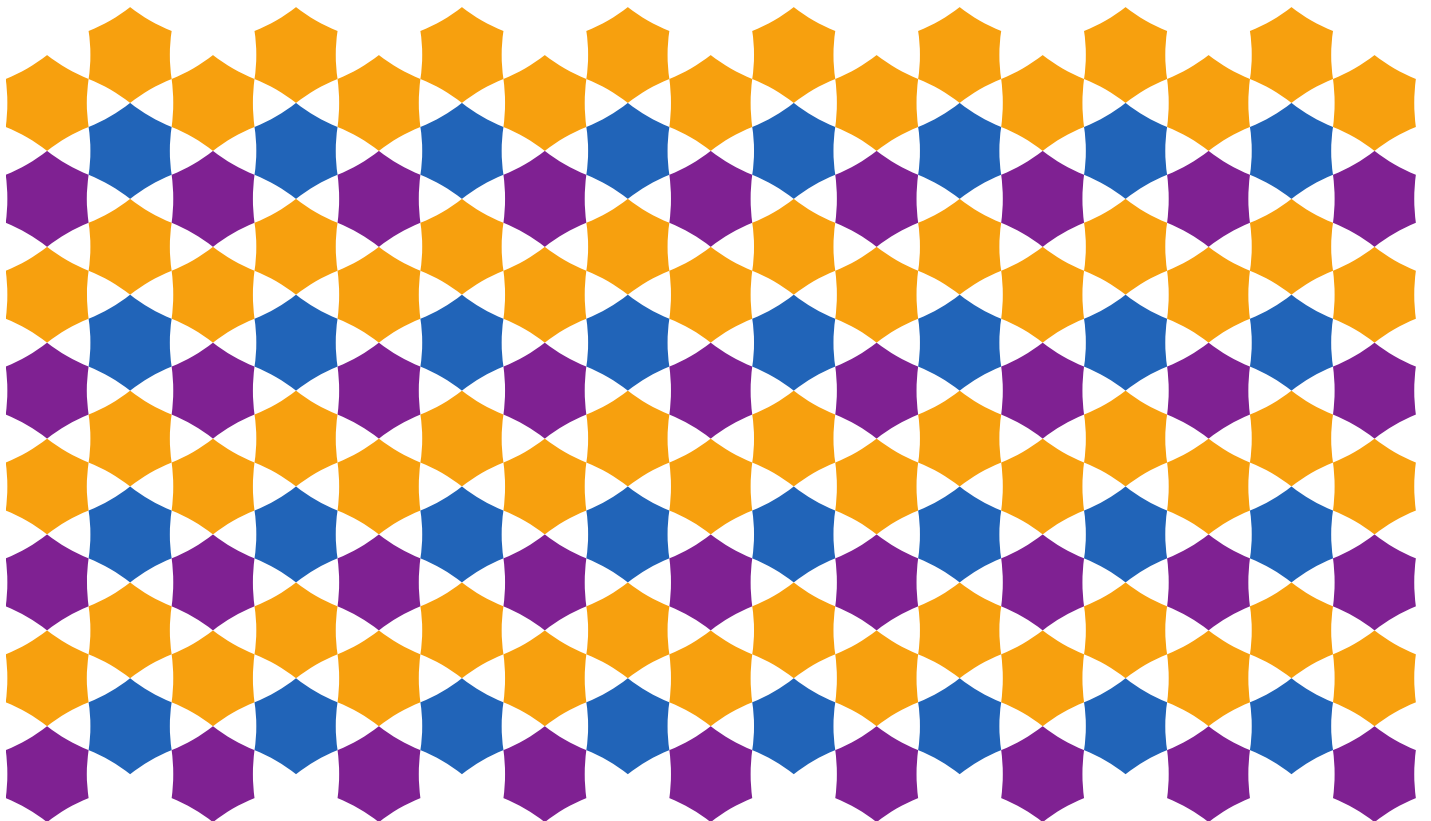


Handlingsplan för jämställdhetsintegrering på Universitetskanslersämbetet 2016-2018



Handlingsplan för jämställdhetsintegrering på Universitetskanslersämbetet 2016-2018

Utgiven av Universitetskanslersämbetet 2015

Universitetskanslersämbetet • Löjtnantsgatan 21 • Box 7703, 103 95 Stockholm
tfn 08-563 085 00 • fax 08-563 085 50 • e-post registrator@uka.se • www.uka.se

Innehåll

Innehåll.....	3
1. Sammanfattning.....	4
1.2 Kontaktperson för arbetet med jämställdhetsintegrering	4
2. Bakgrund och nulägesbeskrivning	5
2.1 Process för framtagande av handlingsplan	5
2.2 Myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering hittills	5
2.3 Myndighetens befintliga jämställdhetsuppdrag	6
2.4 Utvecklingsbehov	7
3. Jämställdhetsperspektiv på myndighetens uppdrag och mål	8
3.1 Myndighetens kärnuppdrag	8
3.2 Jämställdhetsperspektiv på kärnuppdraget.....	11
3.3 Kvinnor och män i högskolan – vad är problemet?	12
4. Genomförande	14
4.1 Organisation och styrning	14
4.2 Kommunikation inom organisationen	14
4.3 Kompetensförsörjning.....	15
4.4 Samverkan	15
4.5 Uppföljning och utvärdering	15
4.6 Hållbarhet och lärande	16
Mål- och aktivitetslista för 2018	17

1. Sammanfattning

UKÄ kommer inom ramen för arbetet med jämställdhetsintegrering utveckla hur vi arbetar för att ett jämställdhetsperspektiv i de olika kärnuppdragen och i myndighetens styrprocesser ska bli verklighet. UKÄ har identifierat följande utvecklingsbehov:

- **Utveckling av kompetens:** kompetenshöjande insatser gällande jämställdhetsintegrering är nödvändiga, inom alla UKÄ:s verksamhetsområden, på olika nivåer och på olika sätt.
- **Utveckling av organisation, planering och uppföljning:** En organisation för att arbeta på ett effektivt sätt med jämställdhetsintegrering ska upprättas. Rutiner för planering och uppföljning av verksamheten behöver revideras och ett jämställdhetsperspektiv ska integreras.
- **Utveckling av den externa kommunikationen:** i en ny myndighetsövergripande kommunikationsplattform behöver konkreta åtgärder för hur ett jämställdhetsperspektiv integreras i vår externa kommunikation anges.
- **Utveckling av jämställdhetsintegreringsuppdraget i instruktionen som inbegriper alla kärnverksamheter:** chefsutvecklingsuppdraget, kvalitetssäkring, analys- och statistikarbetet, granskningen av effektivitet, samt tillsynen. Det handlar om att utveckla metoder och organisera vårt arbete för hur vi ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i de befintliga verksamheterna.

1.2 Kontaktperson för arbetet med jämställdhetsintegrering

Agnes Ers, chefsassistent till universitetskanslern
08-563 086 67
agnes.ers@uka.se

2. Bakgrund och nulägesbeskrivning

2.1 Process för framtagande av handlingsplan

Identifiering och prioritering av aktiviteter har skett genom att samordnaren har deltagit i ledningsgruppens arbete med verksamhetsplaneringen, genom diskussioner med arbetsgruppen, på avdelningsmöten och workshops med Nationella sekretariatet för genusforskning. Avdelningscheferna har engagerat medarbetarna genom diskussioner på avdelningsmöten och planeringsdagar. De har också vid behov tagit hjälp av sin avdelnings representant i arbetsgruppen.

Ledningsgruppen har ansvarat för att fördela ansvar för alla delar av mål- och aktivitetslistan i handlingsplanen. I allmänhet är det de olika avdelningscheferna som har ansvaret och de ingår samtidigt i ledningsgruppen. Avdelningscheferna ansvarar i sin tur för att fördela arbetsuppgifter till personalen på den egna avdelningen för genomförandet av aktiviteterna.

Inom ramen för arbetet med JiM-uppdraget ska rutiner för myndighetens styrprocesser revideras och ett jämställdhetsperspektiv ska integreras. På så vis säkras ledningen att aktiviteterna i denna plan återfinns i verksamhetsplaneringen varje verksamhetsår under programperioden.

2.2 Myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering hittills

I förordningen (2012:810) med instruktion för Universitetskanslersämbetet (UKÄ) står att myndigheten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet. UKÄ:s arbete med att integrera jämställdhetsperspektiv i kärnverksamheten har bedrivits inom ramen för framtagandet av verksamhetsplanen varje år. Avdelningarna har fått i uppdrag att formulera hur de integrerar jämställdhet i sina verksamheter. I verksamhetsplanen för 2015 finns således jämställdhetsintegrering med som en gemensam nämnare för området kvalitetssäkring, effektivitets- och uppföljningsverksamheten, den officiella statistiken, tillsynsverksamheten och chefsutvecklingsuppdraget. Det formuleras på olika sätt:

- I kvalitetssäkringen kommer till exempel ett jämställdhetsperspektiv att ingå i metodutvecklingen av ett nytt kvalitetssäkringssystem.
- För effektivitets- och uppföljningsverksamheten ska jämställdhet byggas in i arbetsprocesserna på olika sätt, till exempel genom att övervägningar görs om på vilket sätt lika villkor kan belysas i olika projekt.
- Inom ramen för ansvaret för den officiella statistiken för högskoleväsendet redovisas bland annat kön, enligt regleringen i förordningen om den officiella statistiken. I UKÄ:s årsrapport ”Universitet och högskolor” redovisas könsfördelningen inom högskolan, bland studenter och bland den undervisande och forskande personalen. Här finns bland annat statistik på hur könsfördelningen bland

studenter inom olika utbildningar på olika nivåer ser ut, löneskillnader mellan kvinnor och män och andelen kvinnor respektive män bland professorerna.

- För tillsynsverksamheten ska UKÄ under 2015 undersöka om och hur ett jämställdhetsperspektiv kan ingå i de olika tillsynsprojekten.
- Chefsutvecklingsprogrammet, slutligen, ska planeras med uppmärksamhet på könsfördelning avseende vilka medverkande som engageras.¹

En uppföljning av de aktiviteter som anges i verksamhetsplanen görs i tertialdialogerna och i årsredovisningen.

Det interna jämställdhetsarbetet bedrivs inom det som på UKÄ benämns ”lika villkorsarbetet”, som syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lika villkorsarbetet på UKÄ beskrivs i Planen för lika villkor som revideras vart tredje år, och rör myndighetens personalpolitik; främst lika villkor i arbetsförhållanden och lönesättning. Det är viktigt att det externt riktade jämställdhetsarbetet, som syftar till att förbättra och förändra verksamheten så att den blir likvärdig för myndighetens avnämare, och som nu intensifieras i och med att UKÄ har fått JiM-uppdraget, kopplas ihop med det interna jämställdhetsarbetet så att båda delarna stärker varandra. Dessutom riktas verksamhetsområdet kompetensförsörjning både inåt i organisationen och utåt; vilken kompetens medarbetarna har och kan utveckla har betydelse för våra avnämare. En aktivitet i Lika villkorsplanen överlappar en aktivitet som planeras i denna plan, nämligen arrangerandet av kunskapshöjande seminarier om jämställdhet. Myndighetens styrprocesser, som ska jämställdhetsintegreras i och med JiM-uppdraget, har också bäring både på det inre arbetet på UKÄ och på de externt riktade verksamheterna.

2.3 Myndighetens befintliga jämställdhetsuppdrag

Vid sidan av uppdraget att jämställdhetsintegrera verksamheten, som alltså återfinns dels i instruktionen, dels i regleringsbrevet (JiM), har UKÄ år 2015 fått två uppdrag som direkt handlar om jämställdhet.

Det första uppdraget är att i samverkan med universitet och högskolor följa och redovisa de examinerades etablering på arbetsmarknaden, fördelat på kvinnor och män. Det andra uppdraget är att kartlägga hur frågor om mänskliga rättigheter beaktas i utbildningar som leder till följande examina: barnmorskeexamen, förskollärarexamen, grundlärarexamen, juristexamen, läkarexamen, psykologexamen, psykoterapeutexamen, sjuksköterskeexamen, socionomexamen, specialistsjuksköterskeexamen med inriktning mot hälso- och sjukvård för barn och ungdomar, tandläkarexamen, yrkeslärarexamen och ämneslärarexamen. UKÄ ska särskilt kartlägga hur frågor om mäns våld mot kvinnor samt våld mot barn beaktas i dessa utbildningar och särredovisa detta. I uppdraget ingår även att redovisa goda exempel på hur mänskliga rättigheter och frågor om mäns våld mot kvinnor samt våld mot barn beaktas i de nämnda utbildningarna. Uppdraget ska redovisas till Regeringskansliet senast den 1 december 2015.

¹ Verksamhetsplan för Universitetskanslersämbetet, 2015.

Därutöver behöver UKÄ:s medarbetare känna till och förhålla sig till att det i högskolelagen (1992:1434) 1 kap. 5 § stadgas att i högskolornas verksamhet ska jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas. I högskoleförordningen (1993:100) 4 kap. 5 § specificeras angående förfarandet vid anställning att om en grupp av personer ska lämna förslag på sökande som bör komma i fråga för en anställning som lärare, ska kvinnor och män vara jämställt representerade i gruppen (om det inte finns synnerliga skäl). Även i diskrimineringslagen (2008:567) finns bestämmelser som UKÄ:s medarbetare bör känna till och förhålla sig till i sitt arbete, även om det är Diskrimineringsombudsmannen som ska utöva tillsyn över att denna lag följs. Det gäller stadganden om utbildningsanordnares skyldigheter gällande diskriminering, trakasserier och förebyggare åtgärder för att främja lika rättigheter för studenterna oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

2.4 Utvecklingsbehov

- **Utveckling av kompetens:** Kompetenshöjande insatser gällande jämställdhetsintegrering är nödvändiga, inom alla UKÄ:s verksamhetsområden, på olika nivåer och på olika sätt.
- **Utveckling av organisation, planering och uppföljning:** En organisation för att arbeta på ett effektivt sätt med jämställdhetsintegrering ska upprättas. Rutiner för planering och uppföljning av verksamheten behöver revideras och ett jämställdhetsperspektiv ska integreras.
- **Utveckling av den externa kommunikationen:** I en ny myndighetsövergripande kommunikationsplattform behöver konkreta åtgärder för hur ett jämställdhetsperspektiv integreras i vår externa kommunikation anges.
- **Utveckling av jämställdhetsintegreringsuppdraget i instruktionen som inbegriper alla kärnverksamheter:** chefsutvecklingsuppdraget, kvalitetssäkring, analys- och statistikarbetet, granskningen av effektivitet, samt tillsynen. Det handlar om att utveckla metoder och organisera vårt arbete för hur vi ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i de befintliga verksamheterna.

3. Jämställdhetsperspektiv på myndighetens uppdrag och mål

3.1 Myndighetens kärnuppdrag

I förordning (2012:810) med instruktion för Universitetskanslersämbetet anges myndighetens kärnuppdrag och avnämare i första paragrafen:

Universitetskanslersämbetet ansvarar för uppgifter i fråga om kvalitetssäkring, granskning av effektivitet, uppföljning, tillsyn och chefsutveckling. De uppgifter som myndigheten ansvarar för rör universitet och högskolor, både statliga och enskilda anordnare som omfattas av relevanta lagar och som får statsbidrag.

Kärnuppdragen och primära avnämare kan åskådliggöras på detta sätt:

Kärnverksamheter	Avnämare
Kvalitetssäkring	Riksdag och regering
Granskning av effektivitet	Universitet
Uppföljning och officiell statistik	Högskolor
Tillsyn	Enskilda utbildningsanordnare
Chefsutveckling	Studenter Personal på lärosäten → ”UNIVERSITETS- OCH HÖGSKOLESEKTORN”

Utifrån sitt uppdrag inom kvalitetssäkring av högre utbildning anlitar UKÄ bedömargrupper bestående av externa sakkunniga, som efter sina granskningar gör en bedömning av utbildningens kvalitet. Utifrån det fattar Universitetskanslern beslut om vilket omdöme en utbildning får, eller om bifall eller avslag på en ansökan om examenstillstånd. UKÄ publicerar resultaten av sina utvärderingar och informerar om vilka lärosäten som har examenstillstånd på sin webbplats. Under 2014 avslutades en fyraårig utvärderingscykel. För närvarande arbetar UKÄ med metodutveckling utifrån ett förslag om nytt nationellt kvalitetssäkringssystem för högre utbildning som är under beredning på regeringskansliet. Under förutsättning att UKÄ får ett uppdrag av regeringen att utveckla detta nya system kommer det att bli en viktig arbetsuppgift även under 2016.

UKÄ ska utifrån sina uppföljningsuppdrag samla in material, kartlägga, och analysera olika frågeställningar och problemområden som rör universitets- och högskolesektorn. Vanligen redovisas resultaten i skriftliga rapporter, och UKÄ sprider informationen och kunskapen från dessa rapporter till avnämarna och intresserad allmänhet.

Som exempel på vad UKÄ förväntas leverera kan nämnas de återrapporteringskrav som återfinns i regleringsbrevet för år 2015. Där står till exempel:

Universitetskanslersämbetet ska redovisa sammanfattande analyser över utvecklingen av verksamheten vid universitet och högskolor i en årsrapport.

Universitetskanslersämbetet ska informera universitet och högskolor samt blivande studenter om arbetsmarknadens framtida behov i relation till utbildningsutbudet på grundnivå och avancerad nivå.

Ytterligare ett exempel på vad UKÄ förväntas leverera återfinns också i regleringsbrevet för år 2015, och gäller uppdraget att följa hur lärosätena arbetar med dimensionering av utbildningsutbudet:

Universitetskanslersämbetet ska sprida resultaten av uppföljningen till universitet och högskolor och föreslå eventuella åtgärder för att förbättra arbetet.

UKÄ ansvarar också för den officiella statistiken för högskolesektorn och beslutar om vilka uppgifter som ska samlas in och hur de ska bearbetas. Det handlar bland annat om statistik över antal studenter på olika utbildningar, om ålders- och könsfördelning på högskolornas personal samt om högskolans ekonomi. Statistiken publiceras löpande i UKÄ:s NU-statistikdatabas och i statistiska meddelanden och analyser.

Tillsynsuppgiften innebär en granskning av att lärosätena följer tillämpliga regler för verksamheten. UKÄ använder huvudsakligen tre arbetsmetoder vid tillsynen:

- handläggning av anmälningar från enskilda om olika brister och felaktigheter i lärosätenas rättstillämpning (tillsynsärenden),
- tillsynsbesök vid universitet och högskolor, samt
- tillsynsprojekt.

Handläggning av enskilda ärenden avslutas genom att UKÄ fattar ett tillsynsbeslut, som följs upp om UKÄ anser att det behövs. Tillsynsbesök innebär en stickprovsgranskning på plats som syftar till att förbättra ärendehandläggningen på lärosätena. Besöken resulterar i en rapport som publiceras på UKÄ:s webbplats. Tillsynsprojekt, slutligen, innebär att UKÄ tar initiativ till fördjupade utredningar i tillsynsfrågor som bedöms ha stor betydelse för studenternas rättssäkerhet och lärosätenas efterlevnad av regler. Som exempel kan nämnas att UKÄ under 2015 kommer att genomföra en stickprovsgranskning av att lärosätena följer högskoleförordningens regler om doktoranders individuella studieplaner. Ett annat exempel är att UKÄ under 2015 undersöker vilka åtgärder lärosäten vidtar för att studenterna ska kunna slutföra sin utbildning sedan lärosätet beslutat att lägga ned utbildningen. Arbetet inom tillsynsprojekten resulterar vanligen i en rapport som kommuniceras ut till avnämarna.

UKÄ har också till uppgift att tillhandahålla stöd till Överklagandenämnden för högskolan (ÖNH) och Högskolans avskiljandenämnd (HAN), som är egna myndigheter men saknar anställd personal för att handlägga inkommande ärenden.

Inom ramen för uppdraget att främja chefsutveckling inom högskolan erbjuder UKÄ ett program för strategisk rektorsutveckling. Det innebär att UKÄ i samarbete med Sveriges Universitets- och högskoleförbund (SUHF) anordnar ett årligt

tvådagarsseminarium för landets universitets och högskolerektorer. UKÄ arrangerar även ett kortare rektorsseminarium, och under 2016 planerar UKÄ ett utlandsseminarium för rektorerna i samarbete med Stiftelsen för Internationalisering av högre utbildning och forskning (STINT).

Av det ovanstående följer att en viktig del av UKÄ:s verksamhet är att kommunicera ut de resultat som myndighetens granskningar, kartläggningar och analyser genererar. Myndighetens kommunikationsavdelning ansvarar för att informera externa målgrupper om vår verksamhet, och för att aktivt kommunicera viktiga resultat från myndigheten. Avdelningen ansvarar också för att förvalta och utveckla UKÄ:s informationskanaler, och att UKÄ kommunicerar på ett samordnat och enhetligt sätt, samt ge internt stöd i informationsfrågor.²

I strategin för UKÄ beskrivs följande målbild:

UKÄ ska vara den självklara kunskapskällan om högre utbildning och en betydelsefull aktör såväl nationellt som internationellt. Vi genomför vårt uppdrag samordnat där våra verksamhetsområden och kompetenser förstärker varandra. På så sätt bidrar vi till att de utbildningspolitiska målen nås. Vår verksamhet gör största möjliga nytta för högskolesektorn och bidrar till att studenterna får en relevant utbildning av högsta kvalitet

Förtroendet för vår verksamhet ska i ännu högre grad grundas i dialog, på att det vi producerar fortsatt håller hög kvalitet, och att vi behandlar frågor som är aktuella, efterfrågade och viktiga för högre utbildning.

Genom att stärka och utveckla vårt arbete med jämställdhetsintegrering bidrar vi till att de nationella jämställdhetspolitiska målen uppnås.³

Jämställdhet finns också med som en särskild prioritering i strategin:

I syfte att bidra till att de nationella målen för jämställdhet uppnås ska UKÄ anlägga ett jämställdhetsperspektiv i de delar av verksamheten som når ut externt men även i de interna styrprocesserna. Vi ska utarbeta rutiner och utveckla hur vi integrerar jämställdhetsaspekter i vår verksamhet. En satsning ska göras för att höja alla medarbetares kompetens inom området. Utvecklingsarbetet ska ske enligt en handlingsplan för 2016-2018 med särskilda insatser och därefter ska ett jämställdhetsperspektiv vara integrerat i den ordinarie verksamheten.⁴

² Verksamhetsplan för Universitetskanslersämbetet 2015, s. 27.

³ Granskning för utveckling – Vi säkrar Sverige som kunskapsnation. En strategi för Universitetskanslersämbetet. 2015, s. 5.

⁴ Ibid. s. 6.

3.2 Jämställdhetsperspektiv på kärnuppdraget

UKÄ:s övergripande verksamhetsmål handlar om att genom granskning och tillsyn bidra till att den högre utbildningen i Sverige håller hög kvalitet och bedrivs på ett för studenterna rättssäkert sätt. Tillgång till utbildning av hög kvalitet bidrar till människors möjligheter att aktivt delta i samhällslivet på olika sätt, bl.a. genom kvalificerat arbete. Det medverkar i sin tur till att det nationella jämställdhetspolitiska målet, att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv, uppnås. Av de fyra delmålen för jämställdhetspolitiken är det framför allt två som på ett liknande sätt relaterar till UKÄ:s verksamhet:

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Ytterligare ett av delmålen svarar upp mot det uppdrag som UKÄ har i regleringsbrevet för 2015, nämligen att kartlägga hur frågor om mänskliga rättigheter beaktas i utbildningar som leder till ett antal examina (se avsnitt 4.3 ovan). I uppdraget ingår även att redovisa goda exempel på hur mänskliga rättigheter och frågor om mäns våld mot kvinnor samt våld mot barn beaktas i de nämnda utbildningarna. Uppdraget ska redovisas till Regeringskansliet senast den 1 december 2015. Delmålet lyder:

- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

I Jämställdhetsutredningen *Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken* som lämnades till jämställdhetsministern den 7 oktober 2015, föreslås att utbildningen ska utgöra ett eget delmål:

- Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller livslångt lärande och personlig utveckling.

Som främsta skäl anges att utbildningens egenvärde bör betonas. Utredaren vill också tydliggöra utbildningens betydelse för uppfyllelse av alla övriga delmål och därigenom det övergripande målet. Utredaren menar att normer och föreställningar kring jämställdhet, maskulinitet, feminitet och sexualitet formas redan i unga år då flickor och pojkar tillbringar en stor del av sin tid i utbildningen. Dessa normer och föreställningar får i sin tur konsekvenser för val av utbildning och, i ett längre perspektiv, för kommande yrkesval och villkor i arbetslivet. Den starkt könssegregerade arbetsmarknaden i Sverige hänger nära samman med könssegregerade studieval.⁵

⁵ SOU 2015:86, s. 460.

3.3 Kvinnor och män i högskolan – vad är problemet?

De problem gällande ojämställda förhållanden på universitet och högskolor som UKÄ har identifierat i samband med framtagandet av denna plan kan sammanfattas i följande punkter:⁶

- Traditionellt manliga sektorer i samhället värderas ofta högre och tilldelas mer resurser än de traditionellt kvinnliga, och akademien är ett traditionellt manligt område. Dessutom finns inom akademien ämnesområden som i högre grad än andra är traditionellt manliga, såsom teknik och naturvetenskap.
- Könsstereotypa föreställningar påverkar bedömningar inom akademien.⁷
- Kunskap om genus och jämställdhet saknas i många utbildningar, vilket leder till att många studenter utexamineras utan beredskap att förstå och hantera konsekvenserna av ojämställda förhållanden eller arbeta förebyggande.⁸
- Män studerar i mindre utsträckning än kvinnor på högskolenivå.
- Män är överrepresenterade bland professorerna, trots att kvinnor är i majoritet på utbildningar på grundnivå och avancerad nivå och att könsfördelningen är jämn bland övrig forskande och undervisande personal.
- Könsfördelningen bland de sökande till många av de stora yrkesprogrammen är mycket ojämn, vilket bland annat leder till att den starkt könssegregerade arbetsmarknaden i Sverige bibehålls.
- Kvinnor har en långsammare karriärutveckling än män på universitet och högskolor, i synnerhet är skillnaden stor mellan kvinnor och män gällande befordran till professor, vilket tyder på att villkoren för att göra akademisk karriär skiljer sig åt för kvinnor respektive män.
- Män har högre medellön än kvinnor i såväl administrativa som akademiska anställningskategorier inom universitet och högskolor.

Utifrån denna problembeskrivning har UKÄ utformat ett antal effektmål som har bäring på det nationella jämställdhetspolitiska målet och de olika delmålen som anges ovan. Varje avdelning har sedan utformat aktiviteter som ska bidra till att effektmålet uppnås. Aktiviteterna preciseras i Mål- och handlingsplanen i kapitel 7 i denna plan, men kan i allmänna ordalag beskrivas på följande vis.

Som beskrivs i avsnitt 4.2 ovan anges i verksamhetsplanen hur ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i de olika kärnverksamheterna. JiM-uppdraget innebär att UKÄ kommer att konkretisera vad de olika skrivningarna kan innebära i praktiken och att vi kommer att utveckla *hur* vi arbetar för att ett jämställdhetsperspektiv i de olika kärnuppdragen ska bli verklighet. Kortfattat innebär det att vi kommer att arbeta med följande delar i kärnuppdragen:

- Utveckla uppdraget att främja chefsutvecklingen inom högskolan: integrera ett jämställdhetsperspektiv i chefsutvecklingsprogrammet.
- Utveckling av nytt nationellt kvalitetssäkringssystem: integrera ett jämställdhetsperspektiv i vårt sätt att utföra kvalitetssäkring av högre utbildning.

⁶ Se bl.a. Universitet och högskolor. Årsrapport 2015. UKÄ Rapport 2015:8.

⁷ Se t.ex. Fördelning eller förfördelning? Forskningsfinansiering, jämställdhet och genus – en forskningsöversikt. Nationella sekretariatet för genusforskning, Forskningens villkor, 2015:1.

⁸ Se t.ex. Svart på vitt – om jämställdhet i akademin. Betänkande av Delegationen för jämställdhet i högskolan. SOU 2011:1.

- Utveckling av analys-, uppföljnings- och statistikverksamheten: i högre grad göra både kvalitativa och kvantitativa analyser ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Utveckling av vår juridiska tillsyn: integrera ett jämställdhetsperspektiv i vårt sätt att utföra juridisk tillsyn på högskolans område.

De aktiviteter som kopplas till dessa punkter anges i mål- och aktivitetsplanen i kapitel 7.

4. Genomförande

4.1 Organisation och styrning

Det övergripande ansvaret för att utvecklingsarbetet med jämställdhetsintegrering genomförs som planerat har UKÄ:s ledningsgrupp, där universitetskanslern, strategi- och planeringsansvarige och alla avdelningschefer ingår. Ledningsgruppen kommer kontinuerligt kontrollera att arbetet fortgår som planerat.

En särskild styrgrupp för arbetet med jämställdhetsintegrering på UKÄ tillsätts. Styrgruppen består av universitetskanslern och strategi- och planeringsansvarig. Styrgruppen ansvarar för att föreliggande plan för jämställdhetsintegrering revideras och uppdateras årligen till och med 2018. Styrgruppen ansvarar också för att ett förslag till hur arbetet med jämställdhetsintegrering ska organiseras efter 2018 arbetas fram. Styrgruppen kan delegera dessa arbetsuppgifter till samordningsgruppen (se nedan), men det är styrgruppen som ansvarar för att det blir utfört.

Avstämningar mellan styrgruppen och samordningsgruppen ska ske en gång per månad eller oftare vid behov. En nära koppling till myndighetens ledningsgrupp säkerställs genom att universitetskanslern och strategi- och planeringsansvarig sitter både i ledningsgruppen och i styrgruppen. Avstämningar med ledningsgruppen ska ske minst en gång varannan månad enligt en på förhand upprättad tidplan, eller oftare vid behov.

En samordningsgrupp tillsätts för arbetet med jämställdhetsintegrering på UKÄ. Samordningsgruppens arbete kommer att ledas av en samordnare med placering på ledningskansliet. Personerna som ingår i gruppen kommer att få en fördjupad utbildning i jämställdhetsintegrering. Det kommer att avsättas tid för medarbetarna i samordningsgruppen för att arbeta med uppdraget. Rutiner inrättas för hur en medlem i samordningsgruppen, som av någon anledning slutar i gruppen, ersätts.

Samordningsgruppens funktion ska vara att fungera som stöd till övriga medarbetare på myndigheten när det gäller jämställdhetsintegrering av verksamheten. Gruppen rapporterar till styrgruppen som i sin tur rapporterar till ledningsgruppen.

De olika gruppernas arbetsuppgifter kommer att specificeras inom ramen för verksamhetsplaneringen hösten 2015. Hur ansvaret för arbetet med jämställdhetsintegrering på UKÄ fördelas kommer att skrivas in i myndighetens arbetsordning. Den revidering av arbetsordningen som detta innebär ska vara klar senast den 31 december 2015.

4.2 Kommunikation inom organisationen

En kommunikationsplan för JiM-uppdraget har upprättats och gäller både den interna och den externa kommunikationen. Inom UKÄ kommuniceras uppdraget via intranätet, på ledningsgruppens möten via styrgruppen, på avdelningsmöten via avdelningschefer och medlemmar i samordningsgruppen, och på myndighetsgemensamma personalmöten via universitetskanslern eller samordningsansvarig. Ett viktigt tema på 2016 års myndighetsdag kommer att vara jämställdhetsintegrering, och handla om jämställdhetsintegrering som metod generellt, men också mer specifikt om vad JiM-uppdraget innebär för alla

medarbetare på UKÄ. Externt informerar UKÄ om sitt arbete med jämställdhetsintegrering främst via webbsidan och det elektroniska nyhetsbrevet.

4.3 Kompetensförsörjning

Som ovan beskrivits inrättas en samordningsgrupp med en person från varje avdelning. Denna grupp får en mer djuplodande utbildning i jämställdhetsintegrering under 2016. Genom att 2016 års myndighetsdag har som ett tema jämställdhetsintegrering, säkerställs att alla myndighetens medarbetare får en god grundkunskap. Alla medarbetare kommer dessutom att behöva löpande kompetensutveckling gällande jämställdhetsintegrering. Samordningsgruppen ska ha i uppgift att löpande identifiera de behov som finns och vara ett stöd till avdelningschefer i valet av kompetensutvecklande insatser för medarbetare. Det kan röra sig om att ta in en konsult till en avdelning för att alla medarbetare där bättre ska förstå hur de ska arbeta med jämställdhetsintegrering. Det kan också röra sig om att enskilda medarbetare vill eller behöver kompetensutveckling inom området. En aktivitet som finns med i mål- och aktivitetslistan i denna plan är att UKÄ:s kompetensförsörjningsstrategi ska ses över i syfte att ett jämställdhetsperspektiv integreras i den. På så vis säkras den långsiktiga kompetensförsörjningen inom området jämställdhet/jämställdhetsintegrering, men också att ett jämställdhetsperspektiv beaktas i arbetet med kompetensförsörjning inom andra områden.

4.4 Samverkan

Vid sidan av deltagande i de nätverksträffar och utbildningar som arrangeras av Nationella sekretariatet för genusforskning, kommer UKÄ mer specifikt att samverka med UHR i arbetet med JiM-uppdraget. Den samverkan ska handla om att å ena sidan stämna av båda myndigheternas aktiviteter för att undvika överlappning, krockar och dubbelarbete, och å andra sidan identifiera samordningsvinster. Samverkan sker dels inom ramen för den kontakt mellan myndigheterna som redan är etablerad på ledningsnivå, dels genom att myndigheternas båda samordningsgrupper regelbundet har möten.

UKÄ kommer också att delta i det nätverk av myndigheter inom utbildnings- och forskningsområdet som redan är etablerat. Förutom UKÄ och UHR, ingår där bl.a. Vetenskapsrådet, Vinnova och CSN. UKÄ kommer också att ta initiativ till samverkan mellan olika tillsynsmyndigheter som ingår i JiM, för att diskutera frågeställningar som uppkommer rörande jämställdhetsintegrering av myndigheters tillsyn specifikt.

4.5 Uppföljning och utvärdering

De aktiviteter som genomförs inom ramen för JiM-uppdraget följs upp i samband med ordinarie återrapportering av all verksamhet via tertialdialoger. Planen för jämställdhetsintegrering ska revideras och uppdateras årligen till och med 2018. Det

görs i samband med arbetet med verksamhetsplanen och den årliga uppföljningen av UKÄ:s strategi. Rutiner behöver även inrättas för utvärdering av de aktiviteter som genomförs inom ramen för JiM, och för vad vi gör om en planerad aktivitet inte blir av.

I enlighet med uppdraget i regleringsbrevet, ska en redovisning av åtgärder och resultat utifrån planen ske i UKÄ:s årsredovisningar för 2016-2018. Anvisningarna till tertialdialogerna och årsredovisningen kommer att revideras så att det framgår på vilket sätt åtgärder och resultat ska redovisas och hur ett jämställdhetsperspektiv integreras i uppföljningen. Revideringen av anvisningar till årsredovisningen sker inom ramen för en samlad revidering av UKÄ:s viktigaste styrdokument, se vidare avsnitt 6.5 och kap. 7.

UKÄ ska också lämna en redovisning den 22 februari 2018 till Regeringskansliet där resultatet av genomfört arbete beskrivs och analyseras. UKÄ:s styrgrupp för JiM-uppdraget (se avsnitt 6.1) ansvarar för att redovisningen enligt uppdraget genomförs, och delegerar till samordningsgrupp och avdelningschefer vid behov.

4.6 Hållbarhet och lärande

Rutiner för hur UKÄ:s styrprocesser, det vill säga verksamhetsplaneringen och uppföljningen, ska revideras inom ramen för arbetet med JiM-uppdraget (se även mål- och aktivitetsplan i kap. 7). Ett jämställdhetsperspektiv formuleras där så saknas, och nya rutiner för uppföljning och utvärdering inrättas. Viktigt att påminna om är att detta även inbegriper budgetarbetet. Genomförda revideringar av styrdokument ska förankras hos alla medarbetare. Det sker genom intern kommunikation (se avsnitt 6.1) och genom kompetenshöjande insatser såsom myndighetsdag och interna seminarier.

När uppdraget har löpt ut i och med utgången av år 2018, ska en eller flera aktiviteter arrangeras där erhållna kunskaper och erfarenheter tas till vara, och där den framtida inriktningen på arbetet med jämställdhetsintegrering ska pekas ut. Här ingår att klargöra organisering och ansvar för jämställdhetsintegreringen på myndigheten.

5. Mål- och aktivitetslista

Reviderad mars 2018

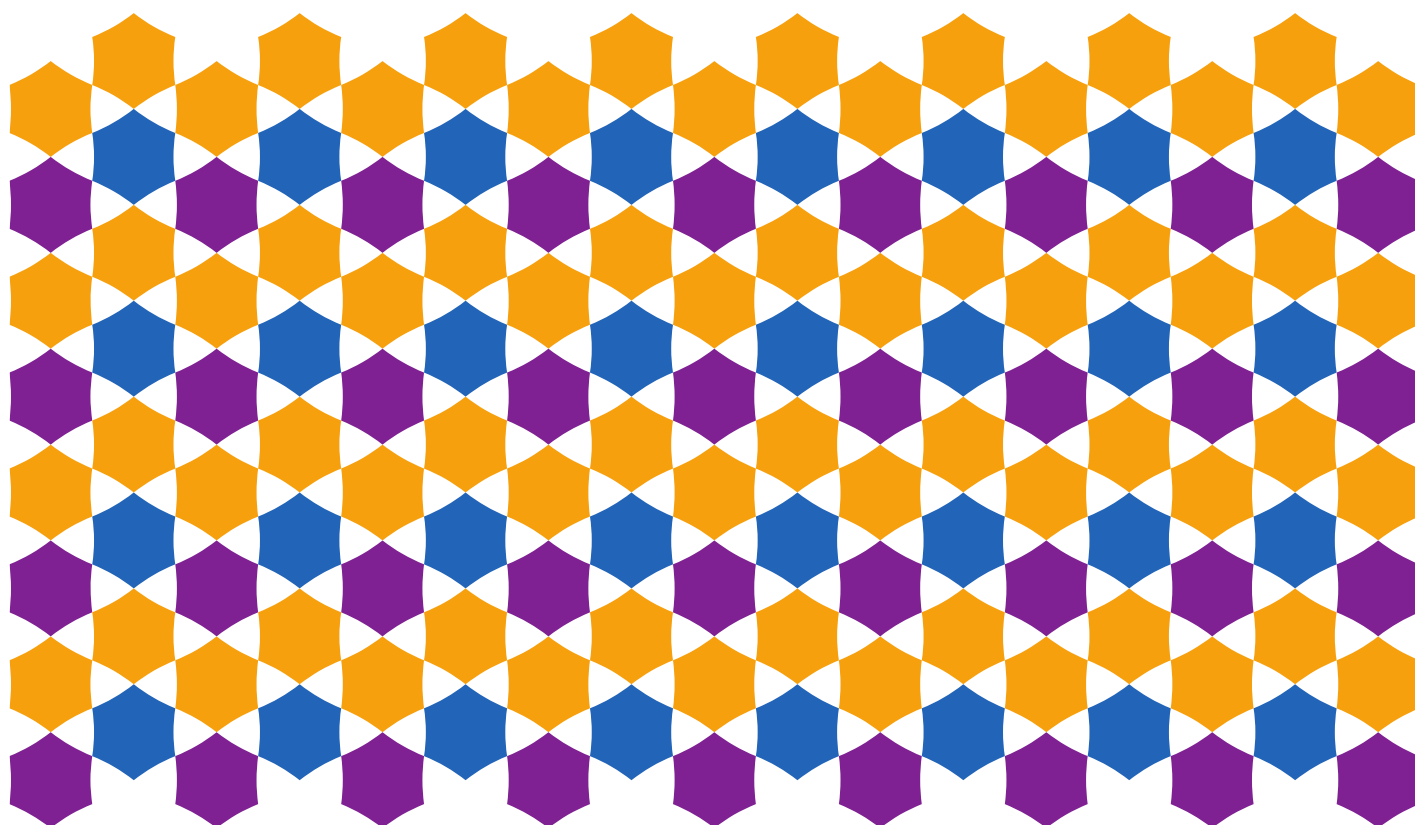
Mål- och aktivitetslista för 2018

EFFEKTMÅL 1: Könsstereotypa föreställningar påverkar inte bedömningar inom akademien.		
Tidplan, ansvar, resurs	Aktivitet	Resultatmål
Tid: Jan-juni 2018 Ansvar: UTV	Översyn av utredarhandboken, bedömarhandboken, vägledningarna ur ett jämställdhetsperspektiv.	Ett jämställdhetsperspektiv genomsyrar UKÄ:s arbete med kvalitetssäkring av universitetens och högskolornas verksamhet.
Tid: Jan-dec 2018 Ansvar: UTV	Fortsätta utveckla och jämställdhetsintegrera utbildning av bedömare enligt projektplanen inkl. tillse att utbildningsmaterialet jämställdhetsintegreras.	Ett jämställdhetsperspektiv genomsyrar UKÄ:s arbete med kvalitetssäkring av universitetens och högskolornas verksamhet.
Tid: Jan-dec 2018 Ansvar: UTV	Uppföljningsaktivitet jämställda möten på utvärderingsavdelningen.	En inkluderande möteskultur på utvärderingsavdelningen internt men också med våra bedömargrupper.
EFFEKTMÅL 2: Kunskap om genus och jämställdhet är en integrerad del i utbildningar på universitet och högskolor.		
Tidplan, ansvar, resurs	Aktivitet	Resultatmål
Tid: Jan-juni 2018 Ansvar: UTV	Uppföljning och kartläggning av hur lärosätena har hanterat jämställdhetsperspektivet i pilotutvärderingarna.	Ökad kunskap på UKÄ om hur våra granskningar får effekt på lärosätenas arbete med jämställdhet som i förlängningen kan leda till utveckling av vårt kvalitetssäkringssystem.
EFFEKTMÅL 3: Mindre könsbundna studieval till högre utbildning.		
Tidplan, ansvar, resurs	Aktivitet	Resultatmål
Tid: 2018 Ansvar: Analysavd	Utveckla jämställdhetsperspektivet i statistiken.	Ökad kunskap om könsbundna studieval och övergången till högre utbildning utifrån ett genusperspektiv för att beslutsfattare på olika nivåer

		ska ha ett kunskapsunderlag att utgå ifrån.
Tid: 2018 Ansvar: Analysavd	Skapa ändamålsenliga rutiner för att beakta jämställdhetsperspektivet i alla analyser som UKÄ gör.	Ökad kunskap hos alla intressenter om villkoren inom högskolesektorn för kvinnor respektive män, vilket bidrar till jämställdhetsarbetet inom sektorn.
EFFEKTMÅL 4: En ökad jämställdhetsintegrering vid universitet och högskolor		
Tidplan, ansvar, resurs	Aktivitet	Resultatmål
Tid: Aug-dec 2018 Ansvar: UTV	Seminarium om lärosätenas JiHu-arbete.	Ökad kännedom hos UKÄ:s medarbetare om lärosätenas arbete med jämställdhetsintegreringsuppdraget.
Tid: 2018 Ansvar: Analysavd	Skapa ändamålsenliga rutiner för att beakta jämställdhetsperspektivet i alla analyser som UKÄ gör.	Ökad kunskap hos alla intressenter om villkoren inom högskolesektorn för kvinnor respektive män, vilket bidrar till jämställdhetsarbetet inom sektorn.
Tid: 2018 Ansvar: Analysavd	Utveckla jämställdhetsperspektivet i statistiken.	Ökad kunskap hos alla intressenter om villkoren inom högskolesektorn för kvinnor respektive män, vilket bidrar till jämställdhetsarbetet inom sektorn.
EFFEKTMÅL 5: Jämställdhet är integrerat i, och en del av, UKÄ:s ordinarie verksamhet.		
Tidplan, ansvar, resurs	Aktivitet	Resultatmål
Tid: 2018 Ansvar: VS (samordnare för JiM) och LG Resurs: Samordningsgruppen för JiM	Uppföljningsaktivitet Amphibutbildningen.	Samtliga medarbetare på UKÄ har kunskap om aktiviteter som görs på UKÄ utifrån den kunskap som vi fick på utbildningen. En levande diskussion förs på UKÄ om jämställdhetsintegrering i verksamheten.
Tid: 2018	Uppdatering av hela handlingsplanen för	UKÄ:s JiM-plan är aktuell och borgar för kontinuitet i myndighetens JiM-arbete efter

<p>Ansvar: VS (samordnare för JiM), LG</p> <p>Resurs: Samordningsgruppen för JiM</p>	<p>jämställdhetsintegrering på UKÄ.</p>	<p>uppdragstidens slut, dvs. från 2019 och framåt</p>
<p>Tid: 2018</p> <p>Ansvar: VS (samordnare för JiM)</p> <p>Resurs: Samordningsgruppen för JiM, medarbetare på UTV</p>	<p>Skriva PM om vad UKÄ menar med att jämställdhet är en kvalitetsfråga inom högre utbildning och forskning (jfr VR).</p>	<p>Ökad medvetenhet på UKÄ och hos alla intressenter om att jämställdhet är en fråga om kvalitet inom högre utbildning och forskning. UKÄ har tydliggjort en central fråga när det gäller vårt arbete med jämställdhetsintegrering vilket skapar tydlighet för oss själva och omvärlden när det gäller hur vi arbetar.</p>
<p>Tid: 2018</p> <p>Ansvar: VS (samordnare JiM och kommunikation sfunktionen) + sakavdelningarna)</p>	<p>Etablera rutiner för att kommunicera våra resultat utifrån ett jämställdhetsperspektiv.</p>	<p>UKÄ når ut med sina resultat gällande jämställdhet bättre, vilket ökar kunskapen i sektorn.</p>
<p>Tid: 2018</p> <p>Ansvar: JUR</p>	<p>Kartläggning av tillsynsbeslut för att analysera vilka typer av frågor som anmäls till UKÄ, vilken slags kritik UKÄ ger och om det finns skillnader i hur anmälningar från kvinnor resp män bedöms</p>	<p>Eventuella skillnader i hur kvinnor resp män bedöms upptäcks. Om skillnader upptäcks, analyseras de och åtgärdas</p>
<p>Tid: 2018</p> <p>Ansvar: VS (samordnare JiM) + JUR</p>	<p>Ta fram en bemötandepolicy med ett jämställdhetsperspektiv</p>	<p>Medarbetarna på UKÄ bemöter avnämarna på ett jämställt sätt</p>
<p>Tid: 2018</p> <p>Ansvar: VS</p>	<p>Beakta jämställdhetsperspektiv i testning av nya digitala system</p>	<p>Våra digitala tjänster passar för alla oavsett kön</p>
<p>Tid: Sep – dec 2018</p> <p>Ansvar: VS (samordnare för JiM + controller)</p>	<p>Utreda möjligheten att genomföra jämställdhetsbudgetering på UKÄ</p>	<p>Ett förslag om att genomföra jämställdhetsbudgetering alt. inte genomföra det läggs fram för LGR</p>

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) ska bidra till att stärka den svenska högskolan och Sverige som kunskapsnation. Vi granskar kvaliteten på högskoleutbildningarna, vi analyserar och följer upp utvecklingen inom högskolan och vi bevakar studenternas rättssäkerhet.



Universitetskanslersämbetet (UKÄ) ska bidra till att stärka den svenska högskolan och Sverige som kunskapsnation. Vi granskar kvaliteten på högskoleutbildningarna, vi analyserar och följer upp utvecklingen inom högskolan och vi bevakar studenternas rättssäkerhet.

