

Datum  
2018-02-20Reg.nr  
111-455-17

Avdelning  
Ledningskansliet  
Handläggare  
Agnes Ers  
08-563 086 67  
agnes.ers@uka.se

## Delredovisning av UKÄ:s arbete med jämställdhetsintegrering

Universitetskanslersämbetet fick via regleringsbrevet för 2015 i uppdrag att redovisa en plan för hur myndigheten avsåg utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till de jämställdhetspolitiska målen. I uppdraget ingår att UKÄ ska lämna en delredovisning i februari 2018, och då beskriva och analysera resultatet av genomfört arbete 2015-2017.

### Beskrivning av UKÄ:s arbete med uppdraget

Ambitionen är att UKÄ, utifrån och inom ramen för sitt uppdrag, ska bidra till att lösa de problem som finns gällande jämställdhet i högskolesektorn och i förlängningen därmed bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen, i synnerhet delmålet om jämställd utbildning.

Under 2015 togs en plan för jämställdhetsintegrering fram. En samordnare ledde arbetet som involverade ledningsgruppen och en arbetsgrupp med en representant från varje avdelning. Avstämningar gjordes också på alla avdelningar. Som stöd i arbetet engagerades Nationella sekretariatet för genusforskning som höll i två workshops med ledningsgruppen och arbetsgruppen. Samordnaren deltog också i ledningsgruppens arbete med verksamhetsplaneringen och på så vis säkrades att tid och resurser avsattes för det kommande "JiM-arbetet" på myndigheten.

När planen var inlämnad och klar upprättades en organisation för att arbetet skulle kunna bedrivas så effektivt som möjligt, med styrgrupp, samordnare och samordningsgrupp. Ledningsgruppen, där samtliga avdelningschefer ingår, har det övergripande ansvaret för att utvecklingsarbetet med jämställdhetsintegrering fortgår som planerat. Samtidigt är det linjecheferna som ansvarar för att de aktiviteter som planeras genomförs som planerat på respektive avdelning.

UKÄ har sedan tidigare inskrivet i sin instruktion att myndigheten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet, och har inom ramen för JiM-uppdraget haft för avsikt att bygga vidare på det genom att i högre grad än tidigare, och på ett mer systematiskt sätt, integrera ett jämställdhetsperspektiv i kärnverksamheterna. Myndighetens kärnuppdrag är:

- Kvalitetssäkring av universitetens och högskolornas verksamhet
- Granskning av hur effektivt verksamheten bedrivs vid universitet och högskolor
- Uppföljning inklusive ansvar för den officiella statistiken för högskolesektorn
- Tillsyn över verksamheten på universitet och högskolor

- Främja chefsutvecklingen inom högskolan

Ambitionen har också varit att integrera ett jämställdhetsperspektiv i de interna styrprocesserna samt i kommunikation och verksamhetsstöd.

Sedan november 2016 finns ett nationellt mål om jämställd utbildning, som sedan dess är det UKÄ har i åtanke när det gäller hur arbetet kan bidra till att de nationella målen för jämställdhet nås: ”Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling”.

Som utgångspunkt för UKÄ:s JiM-arbete gjordes en problembeskrivning: ”Kvinnor och män i högskolan – vad är problemet?”<sup>1</sup>, med en lista på ojämställda förhållanden på universitet och högskolor främst utifrån fakta i UKÄ:s egen årsrapport.<sup>2</sup> Utifrån den utformades ett antal effektmål för UKÄ:s JiM-arbete med bäring på de jämställdhetspolitiska målen, sedan november 2016 i första hand målet om jämställd utbildning. Därefter planerade varje avdelning en eller flera aktiviteter som skulle bidra till att uppnå ett eller flera effektmål. De problem gällande ojämställda förhållanden på lärosätena som UKÄ identifierade sammanfattades i följande punkter:

- 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.
- 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.
- 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.

<sup>1</sup> Handlingsplan för jämställdhetsintegrering på Universitetskanslersämbetet 2016-2018, s. 12.

<sup>2</sup> Universitet och högskolor. Årsrapport 2015. UKÄ Rapport 2015:8.

## Resultatredovisning

Här följer en beskrivning av de aktiviteter som genomförts, och de resultat som uppnåtts, under tiden 2016-2017 uppdelat på de olika kärnverksamheterna. En översiktlig resultatredovisning återfinns i en tabell i bilaga 1.

### Kvalitetssäkring av universitetens och högskolornas verksamhet

År 2016 fick UKÄ i uppdrag av regeringen att vidareutveckla och implementera ett nytt system för kvalitetssäkring av högre utbildning, och under året bedrevs ett omfattande metodutvecklingsarbete för att genomföra uppdraget. Det nya systemet har pilottestats genom olika granskningar under 2016 och 2017. De ordinarie granskningarna startade parallellt med piloterna under 2017 och fortsätter inom ramen för detta system fram till och med år 2022.

En central aktivitet i UKÄ:s JiM-arbete under perioden har således varit att beakta ett jämställdhetsperspektiv och integrera det i det nya kvalitetssäkringssystemet för högre utbildning. Aktiviteten har delats upp i två huvudsakliga delar: dels har det handlat om att se över *hur* vi arbetar, dels har vi sett över *vad* vi undersöker i våra granskningar.

HUR	VAD
Tillämpning av mötes- och intervjuteknik ur ett jämställdhetsperspektiv/normkritiska perspektiv	Frågor om jämställdhet ställs inom ramen för samtliga komponenter i det nationella systemet för kvalitetssäkring
Jämställdhetsintegrering av interna styrdokument, vägledningar och handböcker som används internt i arbetet med kvalitetssäkring	Jämställdhetsperspektivet är integrerat i vägledningarna som lärosätena har att följa i granskningarna
Inkludera ett tydligt jämställdhetsperspektiv i UKÄ:s utbildning för externa bedömare	

### HUR

Under hösten 2016 gick samtliga medarbetare på utvärderingsavdelningen en utbildning i mötes- och intervjuteknik ur ett jämställdhetsperspektiv/normkritiskt perspektiv. Därefter uppdaterades de interna handböckerna på avdelningen med anvisningar om hur kunskaperna ska tillämpas när medarbetarna har möten internt och externt, med bedömare och andra grupper samt vid intervjuer som genomförs vid lärosätessgranskningar, utbildningsutvärderingar, examenstillståndsprövningar och tematiska studier. Det kan exempelvis handla om rutiner vid möten, som att vara uppmärksam på hur rummet ser ut och är möblerat, använda en moderator som fördelar ordet, tillämpa olika varianter av presentationsrundor, dela upp gruppen i två och två/fyra och fyra för att ändra dynamiken i gruppen, sätta upp tydliga tidsramar för dem som deltar på mötet och ge inledande instruktioner för att beskriva hur mötet eller intervjun ska gå till. Under 2018 ska en analys göras av hur arbetssättet fungerar och tar sig uttryck i våra granskningar.

## VAD

Jämställdhetsperspektivet har varit ett av tre perspektiv som beaktas i de olika kvalitetsgranskningarna. De frågor som har ställts har berört både hur lärosätena säkrar att jämställdhet beaktas vid organiseringen av verksamheten och i innehållet i utbildningar. Bedömarna har identifierat både förtjänster och brister och i många fall gett rekommendationer för vidareutveckling. Ibland har en bedömargrupp lyft fram goda exempel. I nedanstående tabell visas kvantitativt resultat i UKÄ:s granskningar som beslutades 2017.

	Sammantaget tillfredsställande jämställdhetsperspektiv	Sammantaget bristande jämställdhetsperspektiv
Utbildningsutvärderingar pilotomgång lärarutbildningar	7	1
Lärosätesgranskningar pilotomgång	1	3
Utbildningsutvärderingar skarpt läge forskarnivå	11	0

Omdömet *bristande kvalitet* gällande jämställdhetsperspektivet har lett till det sammantagna omdömet *ifrågasatt kvalitet* eller *inte godkänt* i berörd granskning. Utbildningar och lärosäten som under 2017 fått dessa omdömen kommer att granskas på nytt i kommande ordinarie granskningsomgångar.

I utbildningsutvärderingarna har UKÄ granskat att ett jämställdhetsperspektiv är integrerat i utbildningarnas utformning och genomförande, liksom att utbildningarna följs upp systematiskt för att säkerställa att så är fallet. I lärosätesgranskningarna har UKÄ bedömt om lärosätena säkerställer att ett aktivt arbete sker med att integrera ett jämställdhetsperspektiv på alla nivåer i verksamheten, samt att lärosätet arbetar systematiskt med att följa upp och utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering. I komponenten examenstillståndsprovningar har inga beslut ännu fattats utifrån den nya vägledningen, men i alla provningar som görs från och med 1 januari 2017 granskas att ett jämställdhetsperspektiv är integrerat i utbildningarnas utformning och genomförande. I komponenten tematiska utvärderingar har hittills en utvärdering genomförts, *Universitets och högskolors arbete med att främja hållbar utveckling*.<sup>3</sup> Ett jämställdhetsperspektiv utgjorde inte ett uttalat perspektiv i den utvärderingen, även om jämställdhet sågs som en del i lärosätenas uppdrag och en integrerad del i begreppet hållbar utveckling. I rapporten beskrivs att många lärosäten inkluderar jämställdhetsarbetet, eller ser det som nära förbundet med, arbetet för hållbar utveckling.

Exempel på vad bedömarna har uppmärksammat i sina yttranden om utbildningsutvärderingar är i hur hög utsträckning en utbildning har ett jämställdhetsperspektiv i utbildningens innehåll i förhållande till examensmål om jämställdhet, teoretisk och innehållslig progression i utbildningen gällande jämställdhet, men också om det bedrivs forskning utifrån ett jämställdhetsperspektiv i berörd

<sup>3</sup> UKÄ:s rapport 2017:12.

utbildningsmiljö, könsfördelningen bland studenter och lärare, eventuella åtgärder mot snedrekrytering, och om det görs systematisk uppföljning och återkoppling av jämställdhetsperspektivet i utbildningens utformning och genomförande. I granskningar om forskarutbildningen har bedömarena bland annat lyft fram om det finns ett jämställdhetsperspektiv i utbildningens utformning, om det finns genuskompetens bland handledarna och om det sker en kunskapsutveckling i forskningsmiljön rörande jämställdhet samt könsfördelningen i doktorand- och handledarkollegiet.

I yttranden från lärosätesgranskningarna återfinns bedömningar om hur förankrade lärosätets jämställdhetsmål är bland personalen, om det finns en jämställdhetspolicy eller motsvarande, och om den i så fall är ett levande dokument, om det finns kunskap och medvetenhet bland medarbetare vid lärosätet om jämställdhetsfrågor, om alla känner till jämställdhetsarbetet som bedrivs och om det finns en tydligt utsedd ansvarsfunktion för jämställdhetsarbetet och var i organisationen den i så fall är placerad.

Här följer några exempel på teman som bedömargrupperna har lyft fram i sina yttranden i de granskningar som UKÄ har gjort under 2017.

Exempel på en bedömning i en utbildningsutvärdering, utdrag ur ett yttrande från en bedömargrupp:

Jämställdhetsperspektivet behandlas huvudsakligen som ett innehållsområde i utbildningen, utifrån följande examensmål: ”visa förmåga att beakta, kommunicera och förankra ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i den pedagogiska verksamheten”. Detta mål synes väl uppnått och arbetet genomförs på ett varierat, välgrundat och genomarbetat sätt. En kartläggning i relation till examensmålet ovan visade att 11 av 19 kurser på förskollärarytbildningen innehåller aspekter av jämställdhet och genus. [---] Vad gäller könsfördelningen i utbildningen har lärosätet på flera sätt uppmärksammat denna och sökt påverka den ojämna fördelningen bland de förskollärestuderande. Flera goda exempel på initiativ inom området föreligger. Bland dessa initiativ finns temadagar med studie- och yrkesvägledare samt ett webbaserat utbildningspaket.<sup>4</sup>

Utdrag ur ett yttrande med positivt omdöme, från en lärosätesgranskning:

Både webbintervjun och platsbesöket bekräftar att jämställdhetsmålen och lärosätets arbete gällande jämställdhetsintegrering är väl kända och förankrade inom lärosätet. Vid platsbesöket framgår även att jämställdhetspolicyn är ett dokument som regelbundet tas upp på interna möten och lärarna visar en stor medvetenhet om olika jämställdhetsperspektiv, vilket bl a kommer till uttryck i val av kurslitteratur (t ex i ämnet tyska), teoretiska ansatser i genderteori (t ex i ämnet portugisiska) och i problematiserande utifrån normkritik (t ex lärarutbildningar). Studenterna uttrycker under platsbesöket att det i undervisningen är tydligt vad som står i lärosätets policy om jämställdhetsintegrering och mångfald och att det ofta förs diskussioner ur

<sup>4</sup> Bedömargruppens yttrande Mälardalens högskola, Förskollärarytexamen, reg.nr 411-00413-16, 2017-10-31.

ett jämställdhetsperspektiv. Jämställdhetsperspektiven ses på olika nivåer som en del i arbetet med inkludering och mångfaldsarbete.<sup>5</sup>

För närvarande pågår ett arbete med att ta tillvara de erfarenheter som gjorts i pilotgranskningarna. Det innebär att göra en uppföljning av resultaten gällande jämställdhet för att identifiera på vilket sätt ett jämställdhetsperspektiv kan integreras i UKÄ:s kvalitetsgranskningar på bästa sätt även fortsättningsvis.

### Granskning av hur effektivt verksamheten bedrivs vid universitet och högskolor

År 2016 fick Universitetskanslersämbetet i uppdrag att genomföra en särskild uppföljning av användningen av de olika ersättningsbeloppen för utbildning. Varje kurs i högskolan klassificeras som ett eller flera utbildningsområden. Områdena är sedan kopplade till olika ersättningsbelopp som gör att lärosätena utifrån hur de har klassat tilldelas olika resurser. De flesta lärosäten tillämpar samma modell för resursfördelning internt. UKÄ har som en del i sitt JIM-arbete velat öka kunskapen om hur resurstilldelningen ser ut för utbildningar där kvinnor respektive män går. Har till exempel kvinno- respektive mansdominerade utbildningar olika stora resurser för utbildningen?

En förstudie har genomförts för att beräkna fördelningen av resurser på kvinnor respektive män inom detta uppdrag. Förstudien visade dock att det är svår genomförbart att beräkna anslaget fördelning utifrån kön och att vare sig UKÄ eller SCB hade tillgång till all den information som krävs för att kunna göra en sådan analys. Utvecklingsarbetet kring den ekonomiska statistiken gör dock att det på sikt kommer att finnas ett statistikunderlag som förhoppningsvis på ett bättre sätt tillåter en sådan analys.

Ett fokusområde för uppdraget att granska effektiviteten i verksamheten vid universitet och högskolor har under perioden varit studenternas genomströmning. Hur studenterna klarar sina studier och på vilken tid påverkar resurstilldelningen till lärosäten och utbildningar eftersom registrering och prestation, tillsammans med kursens klassificering, ligger till grund för resurstilldelningen. Två rapporter med jämställdhetsperspektiv har publicerats på detta område. Rapporten *Tidiga avhopp från högskolan – Analyser av genomströmning på de tio största yrkesexamensprogrammen (2017:17)* visar att män överlag hoppar av i högre utsträckning än kvinnor. Störst risk för avhopp har män på de kvinnodominerade utbildningarna till socionom, forskollärare och sjuksköterska. På socionomprogrammet är avhopsbenägenheten dubbelt så hög för män. Den statistiska analysen *Lärarstudenternas gymnasiebetyg, avhopp och studieprestation (2017/1)* visar att avhoppet från lärarutbildningarna är starkt relaterade till kön. Män hoppar av från lärarutbildningarna i betydligt högre grad än kvinnor och skillnaderna är som störst på inriktningarna mot de yngre eleverna. En tidigare publicerad rapport, *Avhopp från lärarutbildningen (2016:2)* ger en djupare analys av hur kön påverkar avhoppet från lärarutbildningarna.

### Uppföljning och analys

---

<sup>5</sup> Bedömargruppens yttrande Pilotgranskning av kvalitetssäkringsarbetet vid Högskolan Dalarna, reg.nr 411-00482-16, 2017-11-28.

UKÄ har de senaste åren konsekvent redovisat nybörjarna i högskolan, och de val de gör, ur ett genusperspektiv i en av våra årliga statistiska analyser. Analysen *Nybörjare i högskolan 2016/17* (2017/4) visar till exempel att orsaken till minskningen av det totala antalet högskolenybörjare läsåret 2016/17 var att antalet svenska män minskade. Medan antalet kvinnor var på samma nivå som föregående läsår sjönk antalet män med drygt 500 studenter. Den långsiktiga trenden är dock nedåtgående för både kvinnor och män. Analysen visar också att på program mot masterexamen är det områdena teknik och tillverkning som är det vanligaste området bland män, medan samhällsvetenskap, juridik, handel och administration fortsätter att vara det vanligaste området bland kvinnor.

2016 publicerades en stor rapport om likheter och skillnader mellan könen i högskolan och i arbetslivet, *Kvinnor och män i högskolan* (2016:16). Rapporten bygger på statistik från 2004/05 till 2014/15. Rapporten visar att jämställdheten i högskolan har förbättrats något de senaste tio åren – men samtidigt kvarstår flera brister. Till exempel är kvinnorna fortfarande fler på de lägre utbildningsnivåerna i högskolan och i de lägre anställningsformerna bland högskolans forskande och undervisande personal medan männen är fler högre upp i hierarkin.

UKÄ har bidragit med beräkningar till regeringskansliet inför deras dialog med lärosätena och formulering av målen för rekrytering av kvinnor till professorstjänster. UKÄ har även svarat på frågor från lärosätena kring underlaget och beräkningsgrunderna. Nu pågår arbetet med att förbereda uppdraget i UKÄ:s regleringsbrev att kunna följa upp om lärosätena når målen när perioden för nuvarande mål löper ut.

UKÄ har de senaste åren konsekvent redovisat övergången till högskolan ur ett genusperspektiv, i ytterligare en av våra årliga statistiska analyser om rekryteringen till högre utbildning. I 2017 års analys *Stor skillnad mellan kommuner i övergång till högskolestudier* (2017/3) konstaterar UKÄ kvinnorna hade högre övergångsfrekvens än männen i praktiskt taget alla kommuner. Störst var skillnaden mellan könen i Övertorneå, där 56 procentenheter fler kvinnor än män påbörjade högskolestudier.

UKÄ har också, i och med att uppdraget om jämställdhetsintegrering finns, haft som ambition att jämställdhetsperspektiv regelmässigt ska beaktas i arbetet med i regeringsuppdrag och egeninitierade projekt. Ett exempel är regeringsuppdraget om kartläggning och analys av studentinflytandets förutsättningar efter kårobligatoriets avskaffande som redovisades till regeringen 2017 i rapporten *Studentinflytandet – Kartläggning och analys av studentinflytandets förutsättningar efter kårobligatoriets avskaffande* (2017:4). I uppdragsbeskrivningen fanns inte något krav på att ett jämställdhetsperspektiv skulle integreras i analysen, men UKÄ bad om kompletterande uppgifter från studentkårerna för att undersöka i vilken utsträckning kvinnor respektive män ansluter sig till en studentkår. UKÄ bad om att få uppgifter om:

- Antal studenter per verksamhetsområde, fördelat på kvinnor och män
- Antal kårmedlemmar per verksamhetsområde, fördelat på kvinnor och män (medlemstal)
- Andel kårmedlemmar per verksamhetsområde, fördelat på kvinnor och män (anslutningsgrad)

Det visade sig dock vara relativt få studentkårer som hade könsuppdelad data i sina medlemsregister, och underlaget blev för litet för att möjliggöra en sammanställning och analys av anslutningsgraden för kvinnor och män på nationell nivå. Underlaget från de 23 kårer som redovisade könsuppdelad data till UKÄ pekade dock mot att män i högre grad än kvinnor ansluter sig till en studentkår. UKÄ påpekar därför i rapportens slutsatser att det är viktigt att följa upp studentinflytandet ur ett jämställdhetsperspektiv.

### Officiell statistik för högskoleväsendet

Enligt 14 § i förordning (2001:100) om den officiella statistiken ska individbaserad officiell statistik vara uppdelad efter kön om det inte finns särskilda skäl mot detta. SCB har haft i uppdrag att följa upp hur de statistikansvariga myndigheterna följer förordningen. Under 2017 fick UKÄ en återkoppling från SCB som visar på såväl utveckling sedan den tidigare kartläggningen, som kvarstående utvecklingsområden. Under 2018 ska UKÄ bedriva ett arbete för att utveckla jämställdhetsperspektivet i den officiella statistiken.

### Tillsyn över verksamheten vid högskolorna

I samband med att UKÄ har utvecklat ett nytt nationellt system för kvalitetssäkring av utbildning, har även en av metoderna för tillsyn reviderats och utvecklats. Metoden kallas lärosätetillsyn och under 2017 har den testats i en pilotstudie. I fortsättningen kommer de olika granskningarna koordineras så att resultaten av lärosätetillsynen kan bilda underlag i kvalitetsgranskningarna. Som ett inslag i lärosätetillsynen har UKÄ begärt in redogörelser för hur lärosätena följer högskoleförordningens bestämmelser gällande jämställd representation av kvinnor och män i beredningsgrupper vid anställningar av lärare och professorer. Ett resultat är att UKÄ uppmärksammat att två av tre granskade lärosäten hade bestämmelser beträffande sakkunniggranskning och förslagsgrupper som inte stämmer överens med det som anges i högskoleförordningen. UKÄ har uppmanat högskolorna att ändra bestämmelserna så att de överensstämmer med högskoleförordningens bestämmelser.

Ytterligare en aktivitet rörande jämställdhetsintegrering av den juridiska tillsynen som har genomförts under perioden, är att UKÄ tog initiativ till att arrangera en erfarenhetsträff för tillsynsmyndigheter om jämställdhetsintegrering av tillsynsverksamhet. Träffen var ett samarrangemang med Nationella sekretariatet för genusforskning och genomfördes i november 2016. Syftet med dagen var att deltagarna tillsammans skulle utbyta erfarenheter och gemensamt lära sig om, och utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering och tillsyn. 19 personer från elva myndigheter deltog (inklusive UKÄ), och två personer från Nationella sekretariatet för genusforskning ledde mötet.

### Främja chefsutvecklingen inom högskolan

UKÄ samarbetar med SUHF i chefsutvecklingsprogrammet och ett jämställdhetsperspektiv beaktas i planeringen av utbildningen. Detsamma gäller i planeringen av UKÄ:s årliga rektorskonferens och rektorsresa. Det handlar dels om innehållet i de möten och seminarier som arrangeras, dels om deltagarna och deras roller; att göra ansträngningar för att finna både kvinnliga och manliga talare, till exempel.



## Interna styrprocesser

I syfte att uppnå effektmålet om att jämställdhet ska vara integrerat i, och en del av, UKÄ:s ordinarie verksamhet (se avsnittet om effekter nedan), har myndigheten också prioriterat ett antal interna verksamhetsområden i JiM-arbetet.

En översyn har gjorts av verksamhetsplaneringen och verksamhetsuppföljningen i syfte att skapa rutiner för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i UKÄ:s interna styrprocesser. Inför verksamhetsplan, årsredovisning och interna uppföljningsdialoger får ansvariga chefer anvisningar för hur ett jämställdhetsperspektiv ska beaktas, och frågor ställs regelmässigt kring hur arbetet med jämställdhetsintegrering av verksamheten fortskrider. Från och med 2018 står inskrivet i verksamhetsplanen att handlingsplanen för jämställdhetsintegrering på UKÄ är ett av de dokument ansvariga chefer har att förhålla sig till när en lokal verksamhetsplan utarbetas på respektive avdelning.

En ny projektmodell kommer att införas och implementeras på UKÄ under 2018. Inom ramen för det utvecklingsarbete som genomförts under 2017 har diskussioner förts om hur vi på bästa sätt kan säkra att ett jämställdhetsperspektiv beaktas varje gång ett nytt projekt ska starta.

En bildpolicy och skrivregler har tagits fram på kommunikationsavdelningen, och där finns ett tydligt jämställdhetsperspektiv. Under 2016 utvecklades en ny extern webbplats för UKÄ och i arbetet med den integrerades ett jämställdhetsperspektiv. Det märks bland annat genom en strävan att lyfta fram resultat i rapporter gällande jämställdhet vid publicering på webbplatsen. I UKÄ:s nyhetsbrev används ofta bilder, och i val av bilder är ambitionen att följa den framtagna bildpolicyn. Ett annat exempel är att i en text om den svenska högskolans historia på UKÄ:s externa webbplats finns ett avsnitt med rubriken ”Kvinnornas universitetshistoria”. Sidan är en av de mest besökta och har haft 2139 sidvisningar.

När rapporten ”Kvinnor och män i högskolan” (UKÄ Rapport 2016:16) publicerades presenterade UKÄ resultaten på ett frukostseminarium där ministern för högre utbildning och forskning, Helene Hellmark Knutsson, deltog. En paneldiskussion med företrädare för olika intressenter följde. Cirka 150 personer deltog i seminariet som också sändes på webben.

I UKÄ:s kompetensförsörjningsplan, vars syfte är att säkerställa att UKÄ kan uppfylla sitt uppdrag nu och i framtiden, finns ett mål gällande säkerställande och utveckling av kompetensen gällande jämställdhetsintegrering. Flera utbildningsinsatser gällande jämställdhet och normkritik har gjorts sedan UKÄ blev en JiM-myndighet:

- Samtliga medarbetare och chef på kommunikationsavdelningen genomgick under 2016 en utbildning i jämställd kommunikation, och en medarbetare deltog i konferensen ”(O)medveten kommunikation” i mars som Nationella sekretariatet för genusforskning arrangerade.
- Samtliga medarbetare och chefer på utvärderingsavdelningen genomgick 2016-2017 en utbildning i inkluderande mötesteknik och jämställdhetsintegrering.
- Samtliga UKÄ:s medarbetare genomgick 2017 en utbildning i normkritiska perspektiv för en inkluderande verksamhet.

Utöver utbildningsinsatserna har också två interna seminarier arrangerats med externa talare. Ett på temat "Jämställt språk" och ett på temat "Jämställd bedömning".

På kommunikationsavdelningen resulterade utbildningen i en ökad kunskap om hur ett jämställdhetsperspektiv kan påverka såväl bildval som ordval och skrivsätt. Det har haft betydelse för hur UKÄ:s nya externa webbplats utformats. En bildpolicy och skrivregler med tydligt jämställdhetsperspektiv har också tagits fram för internt bruk på kommunikationsavdelningen.

På utvärderingsavdelningen har utbildningen i inkluderande möten framför allt resulterat i nya rutiner för möten (se ovan).

Den utbildning i normkritiska perspektiv för en inkluderande verksamhet som samtliga medarbetare på UKÄ genomgick under hösten 2017 är för närvarande under utvärdering. Ett resultat av utbildningen som kan märkas redan nu är en ökad kompetens gällande hur UKÄ kan integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet. Konkret innebär det att ett antal aktiviteter planeras i syfte att konsolidera jämställdhetsintegrering som strategi på UKÄ. Exempelvis kommer en bemötandepolicy med ett jämställdhetsperspektiv att tas fram för att på så vis säkra att handläggningen av ärenden sker på ett sätt som inte missgynnar kvinnor eller män. Arbetet med den könsuppdelade statistiken kommer att vidareutvecklas för att fördjupa kunskapen om kvinnor och män i högskolan. Ett sista exempel på resultat är att UKÄ kommer att använda kunskaper från utbildningen för att integrera normkritiska perspektiv i arbetet som bedrivs om effektiva möten. Det gäller både möten internt på UKÄ och möten vi arrangerar med våra externa avnämare.

## **Kortfattad analys av resultaten av UKÄ:s JiM-arbete**

### **Framgångsfaktorer**

Att UKÄ på ett tidigt stadium inrättade en ändamålsenlig organisation för JiM-arbetet har varit en framgångsfaktor. Det innebär att en samordningsfunktion finns centralt placerad på ledningskansliet och att avdelningscheferna ansvarar för att aktiviteter genomförs som planerat på respektive avdelning. Det finns en styrgrupp, vid sidan av samordnaren bestående av myndighetschefen och strategi- och planeringsansvarige som har ett övergripande ansvar för att se till att arbetet fortgår om det skulle uppstå problem. En samordningsgrupp med representanter från varje avdelning har på ett bra sätt fungerat som bollplank och stöd både till samordnaren och till avdelningscheferna.

Det har också varit avgörande att integrera jämställdhetsperspektivet i verksamhetsplaneringen och verksamhetsuppföljningen centralt, och i förlängningen också lokalt på avdelningarna. I långt högre grad än tidigare diskuteras aktiviteter med bäring på jämställdhet i den löpande uppföljningen och planeringen. Vidare har det varit viktigt att arrangera kunskapshöjande insatser för chefer och medarbetare på myndigheten. Utbildningsinsatser har naturligtvis höjt kompetensen gällande jämställdhet och normkritiska perspektiv på myndigheten. Men de har också bidragit till att få igång en diskussion om vad uppdraget om jämställdhetsintegrering kan och ska innebära för det uppdrag som UKÄ har. Det har varit av vikt att utbildningarna både har behandlat hur vi

bemöter omvärlden och varandra internt, och hur ett jämställdhetsperspektiv kan appliceras på den verksamhet vi har och när vi utför våra arbetsuppgifter. Samtidigt har det varit viktigt att dessa kunskapshöjande insatser inte tar alltför mycket tid och resurser från att de facto genomföra insatser och aktiviteter som gör att kärnverksamheten jämställdhetsintegreras på ett konkret sätt.

En stor del av myndighetens verksamhet under den aktuella perioden har handlat om att utveckla metoder för kvalitetssäkring och tillsyn. UKÄ integrerade redan från början ett jämställdhetsperspektiv i detta arbete, vilket har gjort att jämställdhet på ett mer uttryckligt och självklart sätt numera ses som en kvalitetsaspekt i högre utbildning. Vikten av att lärosätena följer högskolelagens och högskoleförordningens regler om jämställdhet inskräps också i och med att UKÄ har integrerat frågor om jämställdhet i tillsynen.

Såsom statistikansvarig myndighet på området högre utbildning följer UKÄ sedan länge bestämmelserna om könsuppdelad statistik, och deltar också regelbundet i den uppföljning som SCB gör på området. Det ger en bra grund att stå på när det gäller att vidareutveckla metoderna för att integrera jämställdhetsperspektivet i statistikarbetet på myndigheten.

Faktorer utanför UKÄ som har haft positiv inverkan på hur myndigheten har kunnat utföra uppdraget om jämställdhetsintegrering är stödet från Nationella sekretariatet för genusforskning, och den intensifierade uppföljningen från regeringkansliets sida av jämställdhetsintegreringsuppdraget. Genussekretariatet höll som beskrivits ovan två workshops och var ett bra stöd när UKÄ tog fram sin handlingsplan för jämställdhetsintegrering under 2015. Även de nätverksträffar som arrangerats under programtiden har i stort sett varit givande, framför allt när det gäller erfarenhetsutbyte med andra JiM-myndigheter. De möten för myndighetschefer som har hållits regelbundet och där jämställdhetsministern har deltagit har varit bra eftersom det inskräper ledningens ansvar för att uppdraget genomförs på ett bra sätt. UKÄ har också deltagit i ett nätverk för utbildningsmyndigheter som samtidigt är JiM-myndigheter. Möten har hållits en gång per termin och det har varit givande med ett erfarenhetsutbyte och kontaktnät.

## Utmaningar

En utmaning i JiM-arbetet generellt har varit det tysta motstånd som i princip alltid finns mot förändringsarbete av detta slag. Det yttrar sig bland annat i ointresse och okunskap, men oftare i det som benämns ”aktiv okunskap”, det vill säga att medarbetare systematiskt och strategiskt låter bli att lära sig eller förstå jämställdhetsperspektivet.<sup>6</sup> Här har det varit av avgörande betydelse att UKÄ:s ledning (myndighetschef och ledningsgrupp) har påpekat vikten av att ett jämställdhetsperspektiv beaktas när vi utför vårt uppdrag, och att vi har ett regeringsuppdrag gällande jämställdhet som vi måste utföra.

---

<sup>6</sup> Liksom allt förändringsarbete inom organisationer skapar jämställdhetsarbete ofta spänningar och blottar maktrelationer, vilket leder till motstånd, men många forskare har visat att jämställdhetsarbete innebär ett särskilt komplext utvecklingsarbete, se t ex rapporten Motstånd och strategier i jämställdhetsarbete (Amundsdotter, Ericson, Jansson och Linghag, Karlstads universitet 2015).

I granskningarna som genomförs inom ramen för det nationella kvalitetssäkringssystemet har det varit en utmaning att inte bara UKÄ:s utredare, utan även de externa sakkunniga som anlitas, måste förstå och ha förmåga att applicera jämställdhetsperspektivet i bedömningarna som görs. Det har varit, och är fortsatt, en stor uppgift att utbilda bedömarna i vad det innebär att jämställdhet är en kvalitetsaspekt i högre utbildning och hur bedömningarna ska göras. Som redan nämnts, sker ett fortgående utvecklingsarbete på UKÄ för att ta tillvara på de erfarenheter som gjorts i granskningarna under 2017, för att på bästa sätt revidera metoden.

I arbetet med den officiella statistiken följer UKÄ som ovan nämnts gällande bestämmelser om könsuppdelad statistik. Utmaningen ligger i att utveckla och systematisera arbetet med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i detta arbete, och UKÄ avser att intensifiera insatserna under kommande år.

Det är positivt att JiM-uppdraget ska utföras inom ramen för ordinarie budget och verksamhet eftersom det då har möjlighet att bli en del i de löpande rutinerna. Samtidigt finns lite utrymme för nya arbetsuppgifter i verksamheten, och prioriteringar blir nödvändiga.

Kärnfrågan för UKÄ när det gäller JiM-uppdraget fortsättningsvis är hur jämställdhetsintegrering kan bli en del i den kontinuerliga och ordinarie verksamheten på lång sikt. I denna fråga ligger utmaningen att JiM-arbetet inte kan vara avhängigt enskilda individers engagemang. UKÄ har kommit en bra bit på väg i att integrera och konsolidera jämställdhetsperspektivet i de interna styrprocesserna, vilket är en nyckelfråga. Men de aktiviteter som genomförs i verksamheten måste också vara väl förankrade hos alla medarbetare.

## Effekter

UKÄ formulerade ett antal effektmål i den handlingsplan som togs fram 2015. Med effekter menas här det som blir resultatet av myndighetens prestationer (åtgärder, beslut, rapporter, osv).<sup>7</sup> Effektmålen var:

- Könsstereotypa föreställningar påverkar inte bedömningar inom akademien.
- Kunskap om genus och jämställdhet är en integrerad del i utbildningar på universitet och högskolor.
- Mindre könsbundna val till högre utbildning.
- En ökad jämställdhetsintegrering vid universitet och högskolor.
- Jämställdhet är integrerat i, och en del av, UKÄ:s ordinarie verksamhet.

De fyra första effektmålen i denna lista formulerades utifrån avsnittet ovan, ”Kvinnor och män i högskolan – vad är problemet?”. UKÄ har inte utformat några indikatorer för att följa upp dessa effektmål, utan antagandet är att om vi arbetar med de olika aktiviteter som vi har planerat, så kan det på lång sikt bidra till att lösa de problem vi har identifierat gällande ojämställda förhållanden i sektorn för högre utbildning. I de uppdrag UKÄ har

<sup>7</sup> Vägledning verksamhetslogik, ESV 2016:31.

inom officiell statistik, uppföljning och kvalitetssäkring kommer förändringar i de ovanstående effektmålen att följas och utvärderas.

Det sista effektmålet i listan är ett mål relaterat till hur vi vill att UKÄ ska arbeta med jämställdhetsintegrering på lång sikt.

Innevarande år är det sista året som UKÄ har JiM-uppdraget, och under året kommer handlingsplanen att revideras och ambitionen är att konsolidera arbetssätt med jämställdhetsintegrering inför att uppdragstiden löper ut. Ett utvecklingsarbete med mål och indikatorer för uppföljning inom ramen för UKÄ:s verksamhetsplanering och uppföljning kommer att göras under året, och de mål myndigheten sätter upp för arbetet med jämställdhetsintegrering kommer att ingå som en del. Därmed kommer målen för jämställdhetsintegreringen även fortsättningsvis följas upp årligen.

#### Bilaga

Resultatredovisning