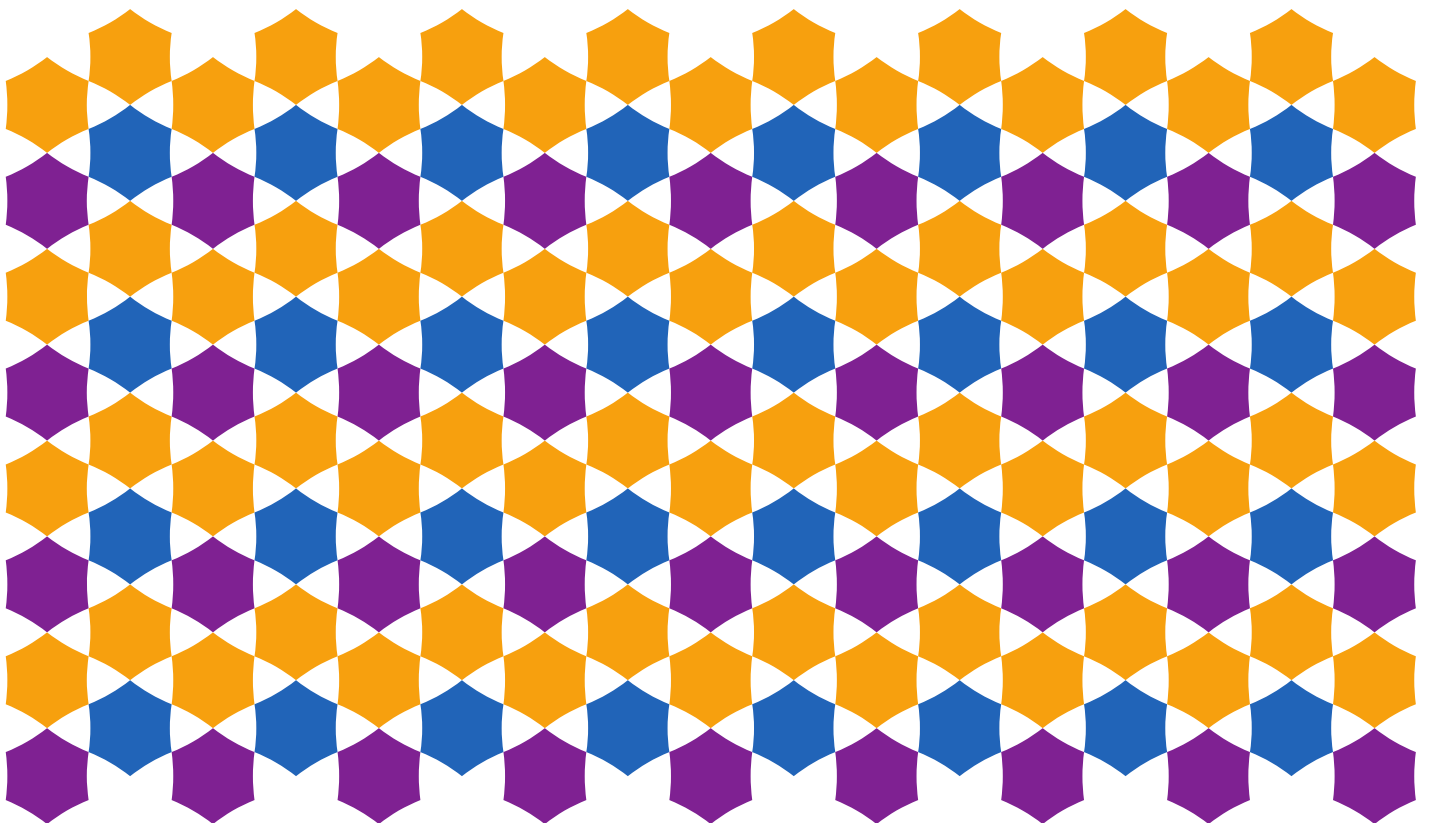


Handlingsplan för jämförelseintegrering på Universitetskanslersämbetet 2016-2018



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
2.1 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
5. Mål- och aktivitetslista	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 anges för hur ett jämställdhetsperspektiv integreras i vår externa kommunikation.
- **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.

2.1 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 uppdraget Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) 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 kopplas ihop med det interna jämställdhetsarbetet så att båda delarna stärker varandra. Det externt riktade jämställdhetsarbetet syftar till att förbättra och förändra verksamheten så att den blir likvärdig för alla dem som kommer i kontakt med myndighetens arbete, våra avnämare. Detta arbete har också intensifierats i och med att UKÄ har fått JiM-uppdraget. 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, grundläroexamen, juristexamen, läkarexamen, psykologexamen, psykioterapeutexamen, sjuksköterskeexamen, socionomexamen, specialistsjuksköterskeexamen med inriktning mot hälso- och sjukvård för barn och ungdomar, tandläkarexamen, yrkesläroexamen och ämnesläroexamen. 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

¹ Verksamhetsplan för Universitetskanslersämbetet, 2015.

mot barn beaktas i de nämnda utbildningarna. Uppdraget ska redovisas till Regeringskansliet senast den 1 december 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 iaktas 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 anges för hur ett jämställdhetsperspektiv integreras i vår externa kommunikation.
- **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 att lärosätena följer reglerna. 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 målgrupperna.

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, bland annat 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, femininitet 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.
- Könstereotypa 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 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.

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 akademien. Betänkande av Delegationen för jämställdhet i högskolan. SOU 2011:1.

- Utveckla nytt nationellt kvalitetssäkringssystem: integrera ett jämställdhetsperspektiv i vårt sätt att utföra kvalitetssäkring av högre utbildning.
- Utveckla analys-, uppföljnings- och statistikverksamheten: i högre grad göra både kvalitativa och kvantitativa analyser ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Utveckla 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 jämställdhetsintegrering som ett tema, 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 Universitets- och högskolerådet (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 bland annat 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 åiterrapportering 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

I mål- och aktivitetslistan nedan specificeras inte berörda medarbetare och resurser som beräknas avsättas för respektive aktivitet, då verksamhetsplaneringen för år 2016 inte var färdig vid färdigställandet av denna plan. Utifrån verksamhetsplanen för år 2016 kommer specifikation att göras av bemanning och beräknad kostnad för respektive aktivitet i mål- och aktivitetslistan.

EFFEKT MÅL 1: Könstereotypa föreställningar påverkar inte bedömningar inom akademien.		
Resurser	Aktiviteter	Resultatmål
<p>Tid: 2016 och framåt</p> <p>Ansvar: UK</p>	<p>Kartlägga på vilka sätt ett jämställdhetsperspektiv – kvantitativt såväl som kvalitativt – kan integreras i de aktiviteter som genomförs inom ramen för chefsutvecklingsprogrammet, och fastställa rutiner för att så sker. I detta arbete ska en samverkan med Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF) ske.</p>	<p>Ett jämställdhetsperspektiv genomsyrar UKÄ:s arbete med att främja chefsutvecklingen inom högskolan.</p>
<p>Tid: 2016: metodutveckling och utbildning 2017 och 2018: implementering⁹</p> <p>Ansvar: Avdelningschef UTV</p>	<p>Integrering av ett genus- och jämställdhetsperspektiv i UKÄ:s kvalitetsgranskningar (examenstillståndsprövningar, lärosätesgranskningar, utbildningsutvärderingar och tematiska studier). Det kan till exempel handla om hur vi sätter samman, arbetar med och utbildar bedömaregrupper, intervjusituationer vid platsbesök, och framtagande av frågor om jämställdhet i granskningar.</p>	<p>UKÄ:s kvalitetsgranskningar bidrar till ökad kunskap om jämställdhet och ojämställdhet i högskolesektorn och till att höja kvaliteten på utbildningarna.</p>
<p>Tid: 2016</p> <p>Ansvar: Avdelningschef, ANALYS</p>	<p>Genomföra en analys med ett jämställdhetsperspektiv av resurstilldelningen till utbildningar på grundnivå och avancerad nivå.</p>	<p>Ökad kunskap inom sektorn för högre utbildning, både hos uppdragsgivare och hos beslutsfattare vid lärosätena om tilldelning av resurser till</p>

⁹ Under förutsättning att UKÄ får regeringens uppdrag att genomföra sådana granskningar.

		olika utbildningar.
Tid: 2016	Bidra med underlag och kunskap om rekryteringen av kvinnor till professorstjänster genom en analys av rekryteringsbasen och genom att skapa nya modeller för beräkning av hur lång tid det är rimligt att det tar innan vi har en jämn könsfördelning bland professorerna.	Ökad kunskap inom sektorn för högre utbildning om rekrytering av kvinnor till professors-tjänster, vilket underlättar dialog mellan regeringskansliet och lärosätena när nya mål för rekryteringen av kvinnor till professors-tjänster ska sättas.
Tid: 2016 och framåt Ansvar: Avdelnings-chef, JUR	För varje tillsynsprojekt och tillsynsbesök ska analyseras om det är möjligt att ställa frågor om jämställdhet, och uppgifter som kan vara av betydelse för lärosätenas jämställdhetsarbete ska redovisas.	Granskningen kan leda till att lärosätena uppmärksammar könsstereotypa föreställningar som påverkar bedömningar.
EFFEKT MÅL 2: Kunskap om genus och jämställdhet är en integrerad del i utbildningar på universitet och högskolor.		
Resurser	Aktiviteter	Resultatmål
Tid: 2016: metod-utveckling Utbildning 2017 och 2018: implementering ¹⁰ Ansvar: Avdelnings-chef, UTV	Integrering av ett genus- och jämställdhetsperspektiv i UKÄ:s kvalitetsgranskningar (examenstillståndsprövningar, lärosätesgranskningar, utbildningsutvärderingar och tematiska studier). Det kan till exempel handla om hur vi sätter samman, arbetar med och utbildar bedömaregrupper, intervjusituationer vid platsbesök, och framtagande av frågor om jämställdhet i granskningar.	En ökad medvetenhet hos anordnare av högre utbildning om att kunskap om genus och jämställdhet är en kvalitetsaspekt i utbildningar.
EFFEKT MÅL 3: Mindre könsbundna studieval till högre utbildning.		
Resurser	Aktivitet	Resultatmål
Tid: 2016-2017	Belysning och analys av effekterna av könsbundna studieval.	Ökad kunskap om könsbundna

¹⁰ Under förutsättning att UKÄ får regeringens uppdrag att genomföra sådana granskningar

Ansvar: Avdelnings- -chef, ANALYS		studieval för att beslutsfattare på olika nivåer ska ha ett kunskapsunderlag att utgå ifrån.
Tid: 2017 Ansvar: Avdelnings- -chef, ANALYS	Belysning och analys av övergången till högre utbildning ur ett genusperspektiv	Ökad kunskap om övergången till högre utbildning för att beslutsfattare på olika nivåer ska ha ett kunskapsunderlag att utgå ifrån.
EFFEKT MÅL 4: En ökad jämställdhetsintegrering vid universitet och högskolor		
Resurser	Aktivitet	Resultatmål
Tid: 2016- 2017 Ansvar: UK	Att ha en dialog med lärosätena om hur UKÄ inom ramen för vårt uppdrag kan vara ett stöd i deras kommande uppdrag att jämställdhetsintegrera sin verksamhet.	UKÄ prioriterar arbete med underlag och aktiviteter som underlättar lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering.
EFFEKT MÅL 5: Jämställdhet är integrerat i, och en del av, UKÄ:s ordinarie verksamhet.		
Resurser	Aktivitet	Resultatmål
Tid: 2016: översyn, kartläggning, kunskaps- inhämtning 2017: revidering av dokument, planering, utarbetande av anvisningar 2018: implemen- tering Ansvar: UK,	Göra en översyn av verksamhetsplaneringen, budgetarbetet och arbetet med årsredovisningen och integrera ett jämställdhetsperspektiv i UKÄ:s interna styrprocesser. En del i detta är att genomföra jämställdhetsbudgetering, se http://www.regeringen.se/artiklar/2015/04/jamstalldhetsbudgetering/	UKÄ har byggt upp en infrastruktur för jämställdhetsintegrering av verksamheten, styrdokument och styrinstrument på UKÄ genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv.

Avdelnings chef VS		
Tid: 2016: fram- tagande 2017: implemen- tering Ansvar: Avdelnings chef, VS	Ta fram en bemötandepolicy med ett tydligt jämställdhetsperspektiv	Medarbetarna på UKÄ bemöter avnämare på ett jämställt sätt.
Tid: 2016: fram- tagande 2017: implemen- tering Ansvar: Avdelnings chef, VS	Uppdatera rutiner för hur projektplaner ska jämställdhetsintegreras inklusive förbättrat stöd till projektledare och rutiner för uppföljning	Nya och bättre rutiner för att integrera ett jämställdhetsperspektiv när nya projekt och aktiviteter planeras så att UKÄ:s verksamhet genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv.
Tid: 2016 Ansvar: Avdelnings chef, KOM	Utbildning i jämställd kommunikation	UKÄ:s kommunikatörer får större kunskap i hur de kan integrera ett jämställdhetsperspektiv i kommunikationen med omvärlden.
Tid: 2017: fram- tagande 2018: implemen- tering Ansvar: Avdelnings chef, KOM	En ny kommunikationsplattform för UKÄ tas fram där ett jämställdhetsperspektiv är integrerat. Det innebär att konkreta åtgärder för hur ett jämställdhetsperspektiv integreras i vår externa kommunikation såsom konferenser och andra events, webbplatsen och presentation av resultat, anges. I denna aktivitet tas kunskaper från utbildning i jämställd kommunikation till vara.	En förbättrad och mer adekvat kommunikation med avnämare och förmedling av resultat som genomsyras av en medvetenhet om jämställdhetsperspektiv.
Tid: 2016- 2018 Ansvar: Avdelnings chef, VS	Skrivutbildning där ett jämställdhetsperspektiv är integrerat för alla medarbetare som skriver rapporter och andra texter som publiceras.	UKÄ:s medarbetare kan kommunicera med ett tillgängligt språk anpassat till

		befintliga kanaler som målgrupperna använder och ett jämställdhetsperspektiv beaktas.
Tid: 2016: Översyn 2017: Implementering Ansvar: Avdelningschef, VS	Göra en översyn av strategin för kompetensförsörjning och integrera ett jämställdhetsperspektiv i den. Olika kompetenshöjande insatser gällande jämställdhetsintegrering genomförs, och att ett jämställdhetsperspektiv anläggs på övrig kompetensutveckling.	Bättre kompetens när det gäller jämställdhet hos UKÄ:s medarbetare vilket leder till en medvetenhet om jämställdhetsperspektiv när vi utför vårt arbete gentemot avnämarna.
Tid: 2016 Ansvar: Avdelningschef, VS	Myndighetsdag som har jämställdhetsintegrering som ett tema.	Alla medarbetare på UKÄ har grundläggande kunskaper om jämställdhetsintegrering och JIM-uppdraget.
Tid: 2016 Ansvar: Avdelningschef, VS	Fördjupad utbildning i jämställdhetsintegrering för UKÄ:s samordningsgrupp för jämställdhetsintegrering.	UKÄ:s samordningsgrupp för jämställdhetsintegrering har adekvat kunskap och kan fungera som ett stöd i UKÄ:s arbete med jämställdhetsintegrering.
Tid: Minst en gång per termin 2016 och framåt. Ansvar: LK och avdelningschef VS	Myndighetsgemensamma seminarier på temat jämställdhet eller jämställdhetsintegrering som är speciellt relevant för medarbetarna på UKÄ genom att det handlar om högskolesektorn eller jämställdhetsintegrering i myndigheter.	UKÄ:s medarbetare får fortlöpande mer kunskap om jämställdhet och jämställdhetsintegrering i högskolesektorn.
Tid: 2016	Ta initiativ till samverkan med andra tillsynsmyndigheter om jämställdhetsintegrering av tillsynsverksamhet.	Ökad kunskap och en mer väl genomtänkt jämställdhets-

Ansvar: Avdelnings chef, JUR		integrering av tillsyns- verksamheten.
Tid: 2016 Ansvar: Avdelnings chef, JUR	Analysera tillsynsbeslut utifrån ett jämföringsperspektiv och i förekommande fall göra bedömning av om det finns ojämställdhetsproblem utifrån könsmönster.	Eventuella skillnader i hur anmälningar från kvinnor respektive män bedöms, upptäcks. Om skillnader upptäcks, analyseras och åtgärdas de.

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.

