

REDOVISNING

Avdelning
Avdelningen för verksamhetsstöd

Handläggare
Agnes Ers
+46 8 563 086 67
agnes.ers@uka.se

Universitetskanslersämbetets (UKÄ) inriktning för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2022–2025

UKÄ:s uppdrag angående jämställdhetsintegrering

UKÄ:s uppdrag när det gäller jämställdhetsintegrering är formulerat på detta sätt i instruktionen:

8 § Myndigheten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet. Förordning (2017:845).

I regleringsbrevet för 2021 fick UKÄ dessutom detta uppdrag:

13. Uppdrag att fortsätta att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering (beslut i ändringsregleringsbrev för 2020). Redovisas senast den 1 september 2021.

I ändringsregleringsbrevet för 2020 formulerades detta uppdrag såhär:

Universitetskanslersämbetet ska fortsätta att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10). Universitetskanslersämbetet ska senast den 1 september 2021 redovisa inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2022–2025.

UKÄ:s pågående arbete med jämställdhetsintegrering

2015-2018 hade UKÄ i uppdrag att arbeta särskilt med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i alla delar av verksamheten, vilket innebar att UKÄ var en s k JiM-myndighet. Under uppdragsperioden utvecklade UKÄ sitt arbete med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten. UKÄ har efter uppdragstidens slut fortsatt arbeta utifrån samma ambitioner.

UKÄ ansvarar för all officiell statistik på högskoleområdet. Vi följer också upp och analyserar utvecklingen och trender inom den svenska högskolan.

UKÄ framställer individstatistik för följande grupper:

- Sökande till högskolan
- Studenter (registrerade och examinerade)
- Doktorander
- Personal i högskolan

När det gäller den officiella statistiken finns det ett krav på att all individbaserad statistik ska vara könsuppdelad. Motsvarande krav finns inte för övrig statistik. UKÄ strävar efter att presentera all statistik könsuppdelad, oavsett om slutprodukten är officiell statistik eller inte men variationer kan förekomma. Det är dock viktigt att ett jämställdhetsperspektiv finns med i det ständigt pågående utvecklingsarbetet inom statistikområdet. Det betyder att tolkningen av vad könsuppdelad statistik innebär kontinuerligt diskuteras, liksom en ambition att i högre grad arbeta med jämställdhetsstatistik, som utöver att vara könsuppdelad också belyser jämställdhetsproblem.

UKÄ följer i lärosätets tillsynen upp bestämmelser rörande jämställdhet i 4 kap. 5-6 §§ högskoleförordningen (1993:100). Resultaten har gjort att UKÄ har kunnat visa exempel där ett lärosäte brister i att sätta samman grupper med jämställd representation. UKÄ har också sett inom ramen för den juridiska tillsynen att en del lärosätens anställningsordning inte överensstämmer med högskoleförordningens bestämmelser gällande jämställd representation. UKÄ har de senaste åren genomfört ett antal projekt som resulterat i publikationer studenter som blir föremål för disciplinära åtgärder utifrån ett jämställdhetsperspektiv och en kartläggning av eventuella skillnader i hur anmälningar från kvinnor respektive män till UKÄ bedöms.

I UKÄ:s arbete med kvalitetsgranskningar – lärosätesgranskningar, utbildningsutvärderingar och examenstillståndsprovningar – integreras ett jämställdhetsperspektiv konsekvent vad gäller utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande. Pågående utvärderingscykel har resulterat i ett stort antal bedömningar av hur väl lärosätet beaktar jämställdhet. De ger goda samlade bilder av hur lärosätena arbetar med jämställdhet, möjligheter och utmaningar. Samtidigt är jämställdhetsperspektivet i kvalitetssäkringsgranskningarna föremål för kontinuerlig utveckling. I en särskild rapport har UKÄ exempelvis analyserat om det går att se mönster i utfallet av granskningarna när det gäller jämställdhet, vilka rekommendationer bedömargrupperna ger och hur begreppet jämställdhet tolkas. Inför att det nationella kvalitetssäkringssystemet för högre utbildning och forskning ska revideras pågår för närvarande ett metodutvecklingsarbete där jämställdhetsintegrering är ett av de områden som UKÄ tittar närmare på.

Inriktningen 2022-2025

UKÄ kommer att fortsätta arbeta med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten enligt ovan men kommer ha särskilt fokus på tre områden:

1. Tillgängliggörande av resultat

UKÄ publicerar redan i dagsläget mycket kunskap om jämställdhet inom högskole- och universitetsområdet. En slutsats är att UKÄ behöver bli bättre på att presentera och tillgängliggöra denna kunskap.

- Under hösten 2021 kommer en särskild temasida om jämställdhet att publiceras på UKÄ:s webbplats. Där ska de resultat med bäring på jämställdhet som framkommer i UKÄ:s analyser, rapporter, kvalitetsgranskningar och lärosätetsinsyn redovisas och tillgängliggöras för våra målgrupper och intressenter. Temasidan kommer kontinuerligt uppdateras med nytt material. Här finns möjlighet att göra visuella presentationer av exempelvis statistik på ett mer lättillgängligt sätt.
- UKÄ kommer i möjligaste mån att delta aktivt i konferenser och andra sammanhang där frågor om jämställdhet i högre utbildning och forskning diskuteras i syfte att föra ut resultaten i våra granskningar och analyser.

2. UKÄ:s planering och uppföljning av jämställdhetsintegrering

UKÄ kommer under perioden 2022-2025 att stärka sin långsiktiga styrning av arbetet med jämställdhetsintegrering och tydliggöra ansvarsfördelningen inom organisationen.

- Den problemanalys av jämställdhetsproblem på högskole- och universitetsområdet som UKÄ gjorde i sin handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015 är fortfarande aktuell men ska förnyas.
- UKÄ:s jämställdhetsintegrering ska synliggöras i verksamhetslogiken. Det innebär att UKÄ:s ledning ska formulera en tydlig ambition för arbetet med jämställdhetsintegrering utifrån UKÄ:s uppdrag, vision och övergripande mål. Denna ambition ska vara kommunicerad och väl känd i verksamheten. Den ska också relatera till de nationella målen för jämställdhetspolitiken. UKÄ ska också ta fram ett antal indikatorer för jämställdhetsintegreringen för att den ska kunna följas upp på ett stringent sätt. Under 2022 kommer även en tydlig ansvarsfördelning för jämställdhetsintegreringsuppdraget att tas fram på UKÄ.

3. Fortbildning av medarbetare och chefer

UKÄ kommer under perioden 2022-2025 att löpande fortbilda sina medarbetare i jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsintegrering ska ingå i introduktionen av nya medarbetare och i det paket för kompetensutveckling som UKÄ kommer att erbjuda alla sina medarbetare. Interna myndighetsseminarium på temat jämställdhet ska anordnas regelbundet.