

**YTTRANDE**

Rektor vid Stockholms Musikpedagogiska Institut

Avdelning  
UtvärderingsavdelningenHandläggare  
Torsten Blomkvist  
+46 8 563 085 85  
Torsten.blomkvist@uka.se

## Bedömargruppens yttrande över uppföljningen av kvalitetssäkringsarbetet vid Stockholms Musikpedagogiska Institut

### Bedömargruppens uppdrag

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) har gett oss i uppdrag att följa upp granskningen av kvalitetssäkringsarbetet vid lärosätet som genomfördes 2019-2020 och resulterade i att lärosätet fick omdömet *Godkänt med förbehåll*. I detta yttrande framgår våra bedömningar av de analyser och åtgärder som lärosätet har redovisat, med förslag på omdöme för det bedömningsområde och de bedömningsgrunder som har följts upp. Yttrandet avslutas med bedömargruppens förslag till ett samlat omdöme över lärosätets kvalitetssäkringsarbete.

Härmed överlämnar vi vårt yttrande till UKÄ.

### Bedömargruppens sammansättning

I bedömargruppen har följande ledamöter ingått:

- Ulf Dalnäs, Göteborgs universitet
- Cecilia Langemark, frilans uppdragstagare inom kulturområdet

### Bedömargruppens arbete

Granskningen har utgått ifrån de krav som ställs i högskolelagen (1992:1434) och högskoleförordningen (1993:100) samt i *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area* (ESG 2015)<sup>1</sup>. Se vidare *Vägledning för uppföljning av granskning av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete* (UKÄ 2020). Underlag för bedömningen har utgjorts av lärosätets åtgärdsredovisning med bilagor. Åtgärdsredovisningen från lärosätet återfinns i bilaga 1.

---

<sup>1</sup> Se även UKÄ:s översättning *Standarder och riktlinjer för kvalitetssäkring inom det europeiska området för högre utbildning (ESG), 2015*.

**Bedömningsprocessen**

På grundval av underlagen har vi granskat lärosätets kvalitetssäkringsarbete och gjort en bedömning av nedanstående bedömningsområde och bedömningsgrunder.

**Bedömningsområde:**

4. Jämställdhet

**Bedömningsgrunder:**

- 4.1. Lärosätet säkerställer, genom rutiner och processer, ett systematiskt arbete med att beakta jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande.

Bedömggruppen

Ulf Dalnäs

Cecilia Langemark

## Bedömargruppens bedömning

Lärosäte	Huvudområde/examen	ID-nr
Stockholms Musikpedagogiska Institut	Uppföljning lärosätesgranskning	411-00537-22
<p><b>Bedömning av utvalda bedömningsområden</b></p>		
<p><b>Bedömningsområde Jämställdhet</b></p> <p><b>Sammanvägd bedömning i tidigare lärosätesgranskning:</b> Inte tillfredsställande</p> <p>Det är bedömargruppens uppfattning att lärosätet inte säkerställer ett systematiskt arbete med att beakta jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande.</p> <p>Jämställdhetsarbetet är en del av lärosätets likabehandlingsarbete och kan vara svårt att separera från detta. Bedömargruppen ser emellertid inte det som något problem. Bedömargruppen saknar dock systematik i arbetet med jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande samt i uppföljningen av detsamma.</p> <p>Utvecklingsområden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lärosätet behöver förbättra det systematiska arbetet med att beakta jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande.</li> <li>• Lärosätet behöver förbättra det systematiska arbetet med uppföljning och återkoppling av jämställdhetsarbetet.</li> <li>• Lärosätet behöver öka både studenternas och medarbetarnas kunskaper och delaktighet i jämställdhetsarbetet.</li> </ul> <p><b>Bedömningsgrund 4.1</b></p> <p><i>Lärosätet säkerställer, genom rutiner och processer, ett systematiskt arbete med att beakta jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande.</i></p> <p><b>Bedömning i tidigare lärosätesgranskning:</b> Inte uppfylld</p> <p>I den tidigare lärosätesgranskningen framgår följande av bedömargruppens yttrande:</p> <p>Enligt lärosätets självvärdering utgår lärosätets jämställdhets- och jämlikhetsarbete från diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrift om kränkande särbehandling i arbetslivet. Jämställdheten vid lärosätet syftar på relationerna mellan människor av olika kön, med fokus på lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Även frågor om makt och inflytande inkluderas.</p>		

Enligt dokumentet Riktlinjer, rutiner och aktiva åtgärder för att motverka diskriminering som student vid SMI ska vid planering av all utbildning hänsyn tas till likabehandling när det gäller kursernas form, innehåll, genomförande och examinationer.

I arbetsordningen för SMI nämns begreppen mångfald och jämställdhet. I anställningsordningen framgår att lärosätet, utifrån diskrimineringslagen, ska verka för en jämnare könsfördelning i varje beredande och sökande instans. Vid rekrytering och befordran ska hänsyn tas till en jämn könsfördelning i verksamheten. Lärosätet strävar också efter en jämn könsfördelning på ledande positioner.

Rekrytering till utbildningen sker främst genom marknadsföring, riktad reklam och informationsbesök. I självvärderingen står att "Jämställdhet i antagningsprocessen eftersträvas bland annat genom att flera genus finns representerade i jurygrupperna". Ett utvecklingsområde för lärosätet är att få en jämnare fördelning mellan män och kvinnor i skolans utbildningar.

Enligt självvärderingen granskas alla kursplaner av forsknings- och utbildningsnämnden ur ett jämställdhetsperspektiv vid fastställande och revidering. Offentligt material som utbildningskatalogen och webbplatsen granskas på motsvarande sätt av ledningen före publicering. Policy för aktiva åtgärder mot diskriminering av personal och av student revideras årligen i samråd med arbetstagarrespektive studentrepresentanter.

I programutvärderingarna finns begreppen demokrati, jämställdhet, genus och likabehandling. I kursutvärderingarna finns ingen specifik fråga om detta.

Begreppet jämställdhet finns med i flera av lärosätets styrande dokument. Bedömaregruppen saknar däremot skrivningar om hur ett systematiskt arbete med jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande ska genomföras och följas upp. Bedömaregruppen delar lärosätets bedömning att ett behov finns av att utveckla lärosätets arbete med att få en jämnare fördelning mellan män och kvinnor i skolans utbildningar. Bedömaregruppen inser dock svårigheterna i att bryta de könsbundna studievalen eftersom de ofta görs i tidig ålder och påverkas av omständigheter som ligger utanför lärosätets kompetensområde.

Seminarier om jämställdhet har hållits. Särskilda policydokument finns för diskriminering av studenter och personal. Det finns även två utnämnda diskrimineringsombud, en lärare och en student.

Regelbundet genomförs student- och personalbarometrar. I dessa ställs bland annat frågor om arbets- och studiemiljö, könstillhörighet samt frågor om lika värde utifrån diskrimineringslagen.

Vid platsbesöken talades det huvudsakligen om jämställdhet mellan könen, i antal kvinnor och män. Begrepp som genus, flera kön, mångfald i representation och breddat deltagande används både muntligt och i styrande dokument utan några närmare förklaringar om vad som avses.

Undervisningen tar upp frågor om jämställdhet vid exempelvis val av litteratur och repertoar.

Bedömningsgrunden anses inte vara uppfylld. Bedömggruppen menar att systematiken i jämställdhetsarbetet, liksom delaktigheten, medvetenheten och kunskapen på området kan förbättras. Arbetet med uppföljning och återkoppling bör systematiseras. Bedömggruppen ser även ett behov av att utveckla arbetet med student- och personalbarometrarna som lärosätet har initierat, samt hur resultaten av dem tas omhand och återkopplas. Det bör också tydliggöras vad som avses med olika begrepp och hur de används. Bedömggruppen ser jämställdhetsarbetet som ett utvecklingsområde för lärosätet.

#### **Uppföljning av bedömningsgrund 4.1**

**Bedömning:** Uppfylld

**Motivering:** Lärosätets analys av bristerna avseende bedömningsgrund 4.1 bedöms som tillfredsställande och de åtgärder som redovisas i åtgärdsredovisningen bedöms som rimliga och ändamålsenliga.

Bedömggruppen konstaterar att SMI ofta utgår från formuleringen "flera kön" i sina åtgärder, vilket enligt lärosätet kan innefatta kön/könsidentiteter utöver de två juridiska könen. Bedömggruppen vill därför poängtera att bedömningen av åtgärdsplanen utgår från Högskolelagen 1 kap. 5 § och därmed avser de juridiska könen kvinna och man.

#### **Uppföljning av bedömningsområdet Jämställdhet**

**Bedömning:** Tillfredsställande

Lärosätets analys av bristerna inom bedömningsområdet bedöms som tillfredsställande och de åtgärder som redovisas i åtgärdsredovisningen bedöms som rimliga och ändamålsenliga.

Sammantaget anser bedömgarna att de vidtagna åtgärderna ger tillräckliga förutsättningar för att lärosätet genom sitt kvalitetssäkringsarbete ska kunna säkra hög kvalitet i utbildningen.

#### **Samlat omdöme efter uppföljning:** Godkänt kvalitetssäkringsarbete

Lärosätets analys av orsakerna till den ifrågasatta kvaliteten bedöms som tillfredsställande och de åtgärder som redovisas i åtgärdsredovisningen bedöms som rimliga och ändamålsenliga

Sammantaget visar underlagen på att kvalitetssäkringsarbetet kan godkännas då samtliga bedömningsområden bedöms vara tillfredsställande.

# Universitetskanslersämbetets granskning av lärosätets kvalitetssäkringsarbete

Mall för åtgärdsredovisning vid uppföljning av granskning av lärosätets kvalitetssäkringsarbete

Lärosäte: Stockholms Musikpedagogiska Institut SMI

Reg. Nr: 411-00076-19

## Bedömningsområde: Jämställdhet

Redovisa analys av bristerna i kvalitetssäkringsarbetet i relation till bedömningsområdet och redovisa åtgärder vidtagna för att avhjälpa bristerna. Analysera och redogör endast för åtgärder som relaterar till relevanta bedömningsgrunder. Tydliggör vad som är nytt i relation till tidigare självvärdering och vilka konkreta förändringar som har genomförts.

### Bedömningsområdet Jämställdhet innehåller följande bedömningsgrund:

4.1 Lärosätet säkerställer, genom rutiner och processer, ett systematiskt arbete med att beakta jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande.

### Lärosätets redovisning

Åtgärdsarbete med anledning av UKÄ:s beslut har letts av SMI:s styrelse där en arbetsgrupp utsågs bestående av två styrelseledamöter, rektor och diskrimineringsombuden (en lärare och en student).

Arbetsgruppen har identifierat 15 tillämpningsområden där existerande åtgärder beskrivits och i förekommande fall, förslag på åtgärder lämnats för implementering i planerade/återkommande insatser alternativt för integrering i SMI:s Tidsplan för kvalitetsutvecklingsarbete. Resultatet pre-senterades för styrelsen för godkännande 2022-04-08, med uppdrag åt rektor att implementera förslagen från och med hösten 2022.

Härunder följer en summering av tillämpningsområdena med översikt på åtgärder – resultatarbetet redovisas i detalj med resultat, ansvarig och tidsperspektiv, i Bilaga 1.

### 1. Rekrytering av personal

Nya tjänstetillsättningar prövas för lika behandling av de sökande och med hänsyn till SMI:s behov av könsbalans inom tjänstens närmaste kollegiala krets. [AnsO]<sup>1</sup>

### 2. Rekrytering av sökande till utbildning

Åtgärder för att i SMI:s marknadsföring bejaka jämställdhet i framtagning av bild- och textmaterial. Ledningsrådet ansvarar för publicering i särskild ordning (produktionsplan). [ArbO]

### 3. Antagning av studenter

<sup>1</sup> Referens i klammer [ ] refererar till beslutsdokument som ingår i SMI:s kvalitetssystem. Om arbetet görs utanför beslutsdokument anges de ansvariga för arbetet.

Jämställdhet bejakas i såväl jurysammansättning som uppmärksammas fokus på underrepresenterade kön bland de sökande. [JurInst]

#### **4. Utbildnings utformning och genomförande**

Analys med kontroll att programstudenter träffar lärare av flera kön i sitt första studieår. Uppdrag mellan ledning och studentkårsstyrelse att årligen följa upp jämställdhetsarbetet (anges i tidsplanen för kvalitetsarbete). Analys med resultatuppföljning över statistik som visar uppehåll, avhopp och deltidsstudier relaterat till kön. [Studieadmin, Samråd]

#### **5. Kursinnehåll, utformning och genomförande**

Utbildningsplaner, kursplaner och studiehandledningar analyseras och följs upp i samband med periodisk revidering ur jämställdhetsperspektiv (anges i tidsplanen för kvalitetsarbete). Genomgången fastställs i kursplanerna (fotnot). [FUN]

Frågor rörande studenternas uppfattning om jämställdhetsperspektiv i studierna ställs i kursvärderingar. Resultatet analyseras med uppföljning mellan ledning och studentkårsstyrelse. [Studieadmin, Samråd]

#### **6. Fördjupningsveckors innehåll, utformning och genomförande**

Teman för fördjupningsdagar utvecklas kontinuerligt och dokumenteras för att se på återkommande inslag med jämställdhetskritiska innehåll. Instruktioner införs i arbetsordning om att arbete ska utföras med hänsyn till jämställdhetsperspektiv. [Ledningsråd, ArbO]

#### **7. VFU (auskultationer, praktikprojekt mm) – omvärldsperspektiv/samverkan**

VFU utvecklas för att kunna analyseras och följas upp ur genusperspektiv, bl.a. med dokumentation i loggboken. [Profiliansvariga]

#### **8. Bedömning/examination – utformning, genomförande**

Examinationsformer utvecklas för att vara inkluderande och där flera deltar i bedömningsprocessen. Analys av kurser och studiehandledningar för att försäkra att former för bedömning är könsneutrala. Examenskonsorter uppmontras att inkluderas jämställdhetsperspektiv ex. i repertoar och medverkande. [Kurs- och profiliansvariga]

#### **9. Sociala sammanhang**

Repertoarförslag för sociala sammankomster (s.k. ”Jampärm”) utvecklas och kompletteras utifrån jämställdhetsperspektiv. Förslag på personalsociala aktiviteter prövas ur jämställdhetsperspektiv för att vara könsneutrala. [Samråd, Direktionen]

#### **10. Administrativa underlag**

Dokument fastställs efter analys om bejakande om jämställdhetsperspektiv (fotnot). [Direktionen]

#### **11. Administrativa processer**

Arbetsgrupper sammansätts med ambition att flera kön ska vara representerade. [Direktionen]

#### **12. Personalkompetens och kunskap**

Barometerundersökningar presenteras vid personaldagar för samtal om behov av fortbildning. Personalfortbildning utvecklas med inventering av jämställdhetskunskap och -kompetens. Analys över att karriärvägar vid SMI är lika för alla kön. Arbete med åtgärderna med

och för jämställdhet i verksamheten utvärderas, där behov av ny kunskap identifieras ordnas personalfortbildning. [Direktionen]

### **13. Student- och personal arbetsmiljö**

Barometerundersökningar presenteras vid studentkårsmöten för samtal om behov av utbildningsinsatser. Studentkårsstyrelse får årligt uppdrag att analysera och föreslår jämställdhetsfrämjande åtgärder. Diskrimineringsombud erbjuder e-utbildning som rekommenderas av Jämställdhetsmyndigheten. [Samråd]

### **14. Ledning**

Arbetsmiljöarbete följer upp barometersvar med förslag om jämställdhetsfrämjande åtgärder när brister identifieras. Jämställdhetsintegrerande åtgärder kommuniceras intern och externt genom att ett Jämställdhetsarbete PM genereras med löpande åtgärder dokumenterade. [Direktionen]

### **15. Forskning och utvecklingsarbete**

Jämställdhetsperspektiv i forskningen uppmuntras både som tema och som analys- och kontrollinstans. [Forskarpersonal]

## **BILAGA 1**

Redogörelse för åtgärder med anledning av uppföljning av kvalitetsarbetet vid SMI 2020-2022



## **Redogörelse för åtgärder med anledning av uppföljning av kvalitetsarbetet vid SMI 2020-2022**

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) granskade kvalitetssäkringsarbetet vid Stockholms Musikpedagogiska Institut (SMI) under 2019-2020 och beslutade 2020-11-17 (reg nr. 411-00076-19) att ge granskningen det samlade omdömet *Godkänt kvalitetsarbete med förbehåll*. SMI ska senast 17 november 2022 inkomma med en redogörelse för de åtgärder som vidtagits.

Utifrån återrapporteringsmallen och i samtal med UKÄ, har beskedet lämnats att SMI väntas redovisa för åtgärder inom bedömningsområdet **Jämställdhet**. Det arbetet redovisas härnedan<sup>1</sup>.

De utvecklingsområden bedömargruppen pekar på i beslutet gällande Jämställdhet, är:

1. att lärosätet behöver förbättra det systematiska arbetet med att beakta jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande;
2. att lärosätet behöver förbättra det systematiska arbetet med uppföljning och återkoppling av jämställdhetsarbetet, och
3. att lärosätet behöver öka både studenternas och medarbetarnas kunskaper och delaktighet i jämställdhetsarbetet.

Åtgärdsarbetet efter dessa påpekanden har letts av SMI:s styrelse där en arbetsgrupp utsågs, bestående av två styrelseledamöter, rektor och diskrimineringsombuden (en lärare och en student). Arbetsgruppens arbete har varit fokuserat på systematik, dvs. att jämställdhetsåtgärderna ska finnas antingen etablerade eller integrerade i SMI:s årliga/återkommande kvalitetsprocesser. Arbetet har också haft sin grund i jämställdhetsintegrering, d.v.s. att insatser är integrerade i alla beslut och på alla nivåer i den ordinarie verksamheten.

Arbetsgruppen har identifierat 15 tillämpningsområden där existerande åtgärder beskrivits och i förekommande fall, förslag på åtgärder lämnats för implementering i planerade/återkommande insatser alternativt för integrering i SMI:s Tidsplan för kvalitetsutvecklingsarbete. Resultatet presenterades för styrelsen för godkännande 2022-04-08, med uppdrag åt rektor att implementera förslagen från och med hösten 2022.

Resultatet återges här i tabellform (se nästa sida), uppdelat i de 15 tillämpningsområdena, där aktiviteter för jämställdhet beskrivs med tillämpningsstatus för redan existerande åtgärder, alternativt föreslagna åtgärder för implementering framgent. Tabellen också ger en kort beskrivning av förväntade resultat för varje aktivitet, vem som ansvarar för genomförandet och när åtgärden väntas införas i systemet för uppföljning och utvärdering.

---

<sup>1</sup> Därtill har SMI arbetat utefter påpekanden i bedömargruppens rapport, med åtgärder för att stärka kopplingen mellan nationella och lokala mål mot lärande- och examinationsaktiviteter, samt med att stärka kopplingen mellan forskning och utbildning. Dessa redovisas inte här, i enlighet med gällande instruktioner för återrapportering, men kan fås vid förfrågan.

## 1. Rekrytering av personal

Aktivitet	Status/Åtgärd	Resultat	Ansvarig	När
1.1 Annonsering av nya tjänster sker med bevakning av jämställdhetsaspekter  Komplettering av personal analyseras utifrån existerande genussammansättning	Infört nya instruktioner i nämndens uppdrag om nya läranställningar  Infört nya instruktioner om anställning av administrativ/teknisk personal	”I kommitténs förslag skall jämställdhetsperspektiv bejakas:  - Att kommittén prövar tjänstetillsättningsordning för att den ska vara likabehandlande oberoende av den sökandes kön - Att kommittén är medveten om och tar hänsyn till könsbalansen bland anställda inom det aktuella ämnes-/arbetsområdet i sitt förslag.”	Nämnd (delegerad till kommitté) – se Arbetsordning 3.1.1  Rektor (delegerad till kommitté) – se Anställningsordning 3.	Tillämpas from ht22
1.2 Anställnings- och Arbetsordning publiceras på hemsidan	Publiceras på sidan för annonsering av nya tjänster respektive personalsidan	Jämställdhet i fråga om anställning tydliggörs för sökande, anställda, studenter.	Rektor, webban-svarig	Tillämpas from ht22
1.3 Jursammansättning med flera kön representerade	Instruktioner finns i anvisningarna (Arbetsordning, Anställningsordning)	” Både mångfald och jämställdhet i fråga om kön ska vara representerade i kommittén.”	Rektor, nämnd	Delvis fanns sedan tidigare, infört för anställning av TA personal ht22

## 2. Rekrytering av sökande till utbildning

Aktivitet	Status/Åtgärd	Resultat	Ansvarig	När
2.1 Passiv marknadsföring (katalog, hemsida)	En nämnd del av den årliga produktionsplanen	I Ledningsrådets arbete bejakas jämställdhet i framtagning/framtoning av kommunikationsmaterial	Ledningsråd	Tillämpas årligen redan (2012) <sup>2</sup>
2.2 Aktiv marknadsföring (besök på folkhögskolor, presentationer, personalinsatser)	Powerpointpresentationer etc. bejakar jämställdhets i bild- och textmaterial	Tillfällen att bryta könsdominerande framtoningar i ex. instrumentval tas tillvara	Direktionen, Marknadsföringsansvarig	Tillämpas årligen redan (2012)

<sup>2</sup> Där årtal anges i parentes tillämpas åtgärden sedan tidigare.

### 3. Antagning av studenter

Aktivitet	Status/Åtgärd	Resultat	Ansvarig	När
3.1 Jurysammansättning med flera kön representerade	Instruktioner finns i anvisningarna (Juryinstruktion)	”Juryn sätts samman av provledaren så att det finns personal- och studentrepresentanter och att flera genus är representerade.”	Utbildningsledarna, Profilan-svariga	Tillämpas årligen redan (2012)
3.2 Bejakande av ”andra köns” sökandenivå	Uppmuntras i anvisningarna (Juryinstruktion)	” - Bejaka jämställdhet och könsrepresentation i profilerna”	Antagningsprov-sjury under ledning av profilan-svarig	Tillämpas årligen redan (2020)
3.3 Komplettering av nuvarande studentgrupper	Uppmuntras via marknadsföring (se ovan”2. Rekrytering av sökande till utbildning”)  Pågående revidering av logonomutbildning för att bredda intresse till andra målgrupper.	Nya instrumentprofiler ”Övriga instrument” Oud, Blockflöjt, Harpa  Musikskapande  Flera initiativ under planering i väntan på finansiering/beslut  Revidering av logonomutbildning väntas ge större/bredare söktryck	Ledningsråd  Forsknings- och utbildningsnämnd	Tillämpas årligen redan (2018)  Logonomi reviderar utbildning 2022-23

### 4. Utbildningens utformning och genomförande

Aktivitet	Status/Åtgärd	Resultat	Ansvarig	När
4.1 Studenter träffar lärare av flera kön från början av studierna	Analys över vilka läro-re studenterna i årskurs 1 träffar. Komplettering där möjligt med den underrepresenterade könet.	Varje student (given heltidsstudietakt) träffar minst en lärare av vardera kön under sitt första studieår.	Studierektor, Utbildningsledare  Följs upp av Ledningsråd och Samråd	Analys genomförd 2020. Resultatet följs upp 2023.
4.2 Studentkåren har uppdrag att bejaka jämställdhet	Ingår i Samrådsuppdraget i kvalitetstidsplanen. Dokumenteras i gemensamt dokument på hemsidan.	Varje höst tas jämställdhetsfrågan upp för undersökning, analys, uppföljning och utvärdering, enligt tidsplan för kvalitetssäkring.	Direktion, Studentkårsstyrelsen (Samråd)	Tillämpas årligen redan (2018)
4.3 Genomströmning – statistik som visar uppehåll, avhopp och deltidsstudier ur genusperspektiv	Tas fram för perioden 2020-22, därefter vartannat år (i Tidsplan för kvalitetssäkringsarbetet)	Visar på trender och ev. insatser som behöver tas för att motverka ojämlikheter	Studierektor, Utbildningsadministratör  Följs upp av Ledningsråd	Uppdrag till utbildningsadministratör 2022, med uppföljning från 2020

## 5. Kursinnehåll, utformning och genomförande

Aktivitet	Status/Åtgärd	Resultat	Ansvarig	När
5.1 Jämställdhet tas upp under kurserna	Tagits upp i personalmöte med inventering, analys och diskussion. Visar att jämställdhet är en integrerad del av undervisning i flera ämnen och är ett perspektiv som är ständigt med i olika delar av kursinnehåll. Exempel under ”Resultat” bredvid:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ny repertoar, om det saknas nya arrangemang</li> <li>- critical friend: fokusera på undervisning ur likabehandlingsperspektiv</li> <li>- (ev, lite generaliserande:) kvinnor talar om sina behov, manliga studenter i högre grad faller ifrån – något att ha ögonen på</li> <li>- svenska som andra språk: värdefullt att få anteckningar/whiteboard av det man går igenom muntlig samt att Agendan även kan innehålla lektionsanteckningar</li> <li>- Högskolepedagogiken alltid inkluderar fokus på likabehandling och inkludering</li> <li>- Arbete med breddad rekrytering inkluderar lika behandling</li> </ul>	Utbildningsledare, profil- och ämnesansvariga  Kommunicerar till personal för implementering (i möjligaste mån)	Genomgången 2021 (se under Resultat).  Uppföljning sker i samband med revidering av kursplaner lå 22-23.
5.2 Kursplaner och utbildningsplaner är granskade ur jämställdhetsperspektiv	Utbildningsplaner och kursplaner granskas ur jämställdhetsperspektiv i samband med fastställande och revidering.  Utbildningsplaner och kursplaner genomgår revidering för koppling till nationella mål och därmed är föremål för en mer övergripande granskning. Då införs ny skrivning efter bedömning att planen uppfyller ställda kriterierna.	Fotnot införs: ”I fastställande av detta dokument har jämställdhetsperspektiv bejakats  <ul style="list-style-type: none"> <li>- att planen bejakar intressen och uppger källor av flera kön,</li> <li>- att lärandemålen är lika uppnåeliga oberoende av kön,</li> <li>- att innehållet är lika relevant oavsett kön,</li> <li>- att examinationsformer ger lika möjligheter för godkänt resultat oavsett kön”</li> </ul>	Forsknings- och utbildningsnämnd med remiss till kursansvariga lärare	Revidering och översyn sker under lå 22-23

Aktivitet	Status/Åtgärd	Resultat	Ansvarig	När
5.3 Insatser som bejakar jämställdhet (val av litteratur, repertoar, diskussion, upplysning)	Analys av studiehandledning och kurslitteratur utifrån jämställdhetsperspektiv	Åtgärdsförslag om förbättring/fördelning/bättre synlighet	Direktionen Forsknings- och utbildningsnämnd	I tidsplan: - analys lå 22-23 - åtgärdsförslag lå 23-24 - granskas ht 2024
5.4 Lägg till frågor om jämställdhetsperspektiv i kursutvärderingar	”Upplever du att kursen belyser jämställdhetsperspektiv? [Ja/Nej]  På vilka sätt? [text]  Om inte, hur skulle kursen kunna bättre belysa jämställdhetsperspektiv? [text]”	Ytterligare ytor för idéer, perspektiv och feedback från studenter	Direktionen Samråd	Ht 2022  Följs upp i tidsplanen ht 2024 vid granskning av Kursutvärderingar samt i Jämställdhetsuppdrag

## 6. Fördjupningsveckors innehåll, utformning och genomförande

Aktivitet	Status/Åtgärd	Resultat	Ansvarig	När
6.1 Teman, föreläsningar, workshops som direkt eller indirekt berör/behandlar jämställdhet med systematiska mellanrum	Återkommande fördjupningsdagar med teman som belyser jämställdhetsperspektiv planeras i cyklar	CRP (2020, 2021)  Normkritisk pedagogik (2019, 2022)  Workshops med praktiska innehåll för samspel och kommunikation	Ledningsråd  Kursansvarig ensemblespel/fördjupningsveckor	Tillämpas redan, systematiskt återkommande (2018)
6.2 Jämställdhet i utformning av ex. grupper eller val av innehåll i praktiska moment	Instruktioner i arbetsordning i befattningsbeskrivning av lärare, profilansvarig, kursområdesansvarig etc (XX bredvid)	Komplettering:  ”XX [lärarkategori] ansvarar för att arbetet ovan utförs i enighet med SMI:s Kvalitetspolicy och med hänsyn till jämställdhetsperspektiv i alla delar.”	Samtliga lärarkategorier	Tillskrivet uppdrag i arbetsordningen (2022), informeras om i personaldag vt23

**7. VFU (auskultationer, praktikprojekt mm) – omvärldsperspektiv/samverkan**

<b>Aktivitet</b>	<b>Status/Åtgärd</b>	<b>Resultat</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>När</b>
7.1 Auskultationer hos lärare av olika kön, särskild av underrepresenterad kön för profilen, samt av verksamheter som själva bejakar/främjar jämställdhet	Dokumenteras i loggbok  Analyseras per studentgrupp/profil  Diskuteras i profilsvariga möten  Införs som nyckeltal	- att studenterna auskulterar hos lärare av flera kön  - att studenterna bedriver övningsundervisning med elever av flera kön  - att praktikprojekt engagerar deltagare av flera kön.	Utbildningsledare  Profilsvariga  Profillärare  Utbildningsadministratör	Pågår ht 2022 (granskning VFU) enligt kvalitetstidsplan med utvärdering och åtgärder under 2023
7.2 Studenter har övningsundervisning med elever av flera kön	Dokumenteras i loggboken  Införs som nyckeltal		VFU-handledare  Utbildningsadministratör	Pågår ht 2022 (granskning VFU) enligt kvalitetstidsplan med utvärdering och åtgärder under 2023
7.3 Könsmedvetna bejakande av genre, lokalutformning, förebilder mm	Tas upp i profilsvariga möten  Framgår i studiehandledning	Att arbetet med dessa dokumenteras	Profillärare	Tas upp lå 22-23 som särskilt uppdrag i samband med ovan

**8. Bedömning/examination – utformning, genomförande**

<b>Aktivitet</b>	<b>Status/Åtgärd</b>	<b>Resultat</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>När</b>
8.1 Respons från flera medarbetare/medstuderande av flera kön	Analyseras och dokumenteras	Studenter av flera kön inbjuds att delta i reflektioner och respons på bedömningar	Kursansvariga lärare	Tillämpas redan, kontroll i Samråd årligen (2018)
8.2 Medbedömare av annan kön	Uppmuntras (ex. ämneslag GPS; EDA; Vetenskap, profillärare hos andra profiler)	Inga examinationer med ensam bedömare, flera kön i examinationer	Kursansvariga lärare	Tillämpas redan, kontroll i Samråd årligen (2018)
8.3 Examinationsformer som bejakar jämställdhet (lika uppnåelig oberoende av kön)	Framgår i studieordning	Studiehandledningar och kursplaner beskriver examinationer, genomgår analys för jämställdhetsperspektiv	Kursansvariga lärare	Tillämpas redan, kontroll i Samråd årligen (2018)
8.4 Examenskonsert med jämställdhetsaspekter	Handledning – eventuellt uppdatering av anvisningar	Examenskonsert utvecklar framförande som gynnar en kön över andra	Profillärare	Tillämpas redan, kontroll i Samråd årligen (2018)

## 9. Sociala sammanhang

Aktivitet	Status/Åtgärd	Resultat	Ansvarig	När
9.1 Repertoarval av flera kön presenteras vid uppträdanden  ”Jampärm” – finns med jämställd repertoar?	Studentkåren bejakar frågan i sina sociala evenemang  ”Festgruppen” påminns om att tänka i jämställdhetsperspektiv	”Jampärm” innehåller repertoar skapade av flera än en kön	Studentkårsstyrelse  Samråd	Kontroll i Samråd 2022  Uppföljning i tidsplan
9.2 Förslag på aktiviteter i personalsociala syften är könsneutrala	Förslag om afterwork och andra personalsociala aktiviteter är granskade för att inte missgynna ena kön	Personalsociala aktiviteter är lika lockande för personal oavsett kön	Ledningsråd	Tillämpas redan men inte formaliserats (2022) – tas med till ledningsråd ht22

## 10. Administrativa underlag

Aktivitet	Status/Åtgärd	Resultat	Ansvarig	När
10.1 Dokumentens utformning är granskade ur jämställdhetsperspektiv  Instruktioners anpassning	Dokumenterna i kvalitetssystemet utformas med granskning/analys ur jämställdhetsperspektiv	Fotnot införs: ”I fastställande av detta dokument har jämställdhetsperspektiv bejakats  - att dokumentet bejakar intressen av flera kön  - att mål/instruktioner/uppdrag/åtgärder mm är lika uppnåeliga oberoende av kön  - att innehållet är lika relevant oavsett kön  - att statistik och andra indikatorer som är medveten könsbundna är fördefinierade”	Direktionen  Styrelsen	Tillämpas kontinuerligt och granskas i återkommande granskningar i Tidsplanen för kvalitetsarbetet

## 11. Administrativa processer

Aktivitet	Status/Åtgärd	Resultat	Ansvarig	När
12.1 Grupper sammansättning (formella grupper, arbetsgrupper)	I tillsättning av arbetsgrupper finns flera kön representerad	Ingen grupp består av ettdera kön	Rektor  Direktionen	Tillämpas redan och tillskrivs ordningsdokument 2022

## 12. Personalkompetens och kunskap

Aktivitet	Status/Åtgärd	Resultat	Ansvarig	När
12.1 Barometerundersökningar presenteras vid personaldagar	Barometeranalys presenteras och görs tillgängliga på internwebb	Medvetenhet över ändringar och trender i status på frågorna från barometerundersökning	Direktionen Arbetsmiljö/skyddsombud	Tillämpas årligen redan (2020)
12.2 Återkommande inslag i personalfortbildning, högskolepedagogisk	Tillämpas systematiskt genom uppföljning i Ledningsråd och vid Personalmötets dagordning	Kompetens i personalen om jämställdhetsperspektiven i arbetet	Direktionen Ledningsråd Samverkansavtal	Tillämpas årligen redan (2018)
12.3 Inventera behov av fortbildning inom jämställdhet i verksamheten	Utvärdering av åtgärderna tagna med kursplaner och studiehandledningar genomförs för att identifiera behov av ny kunskap	Personalen medverkar i identifiering av fortbildningsinsatser för att öka kunskaperna inom jämställdhetsarbete	Profil- och ämnesgrupper	Inleds efter utförd åtgärdsarbete lå 2023-24
12.4 Arbeta med och för jämställda karriärvägar	Formaliseras i särskild beskrivning i Personalhandboken	Bättre möjligheter för befordringar av lärare oavsett kön	Direktionen efter remiss till personal 2022	Skrivs in ett system i Personalhandbok 2023

### 13. Student- och personal arbetsmiljö

Aktivitet	Status/Åtgärd	Resultat	Ansvarig	När
13.1 Barometerundersökningar presenteras till studentkåren	Barometeranalys presenteras och görs tillgängliga på internwebb	Medvetenhet över ändringar och trender i status på barometersvaren	Samråd Arbetsmiljö/skyddsombud	Tillämpas årligen redan (2018)
13.2 Studentkår med jämställdhetsintegrerande uppdrag i kvalitetssystemet	Årlig granskning-åtgärder-uppföljning-utvärdering av området	Systematisk bejakande av jämställdhetsperspektiv i utbildningsverksamheten	Samråd Direktionen	Tillämpas årligen redan (2018) i tidsplanen för kvalitetsutveckling
13.3 Diskrimineringsombud som också bejakar om könsdiskriminering uppstår	Diskrimineringsombud går e-utbildning vid DO (enligt rekommendation av Jämställdhetsmyndigheten)  Ny instruktion formos	Diskrimineringsombud är välmedvetna om de möjliga brister som kan uppstå i jämställdhetsperspektiven på SMI	Diskrimineringsombuden (en lärare, en student)	Tillämpas årligen redan (2018), instruktioner till jämställdhetsombuden formaliseras vt23



#### 14. Ledning

Aktivitet	Status/Åtgärd	Resultat	Ansvarig	När
14.1 Löpande arbetsmiljöarbete i uppföljning av barometer och arbetsmiljöronnd	Arbetsmiljöronnd genomförs enligt tidsplan för kvalitetsutveckling varje termin och dokumenteras.	Medvetenhet över ändringar och trender i status på arbetsmiljön med hänsyn till jämställdhetsperspektiv	Direktionen  Arbetsmiljö-/skyddsombud	Tillämpas redan årligen (2018) i tidsplanen för kvalitetsutveckling
14.2 Kommunikation av jämställdhetsintegrering intern och externt  Identifierade brister styr åtgärder  Uppföljning, utvärdering, granskning	Nyckeltal och dokumentation med uppföljning.  Arbetet utvecklas med ett jämställdhetsarbete PM som uppföljning till detta dokument.	Bärande punkter synliggörs med åtgärder som följs upp och granskas.	Direktionen  Samråd  Styrelse (i förekommande fall i granskning av kvalitetssystemet)	Tillförs uppdraget i tidsplanen för kvalitetsutveckling from 2023.

#### 15. Forskning och utvecklingsarbete

Aktivitet	Status/Åtgärd	Resultat	Ansvarig	När
15.1 Teman, ämnen och arbete med jämställdhetsperspektiv uppmuntras inom ramen för de arbeten som bedrivs från lärosätet	Uppmuntran att lyfta fram forskning och främst utvecklingsarbete med jämställdhetsperspektiv	Större kompetens och medvetenhet tillförs inom området	Forskarpersonal  Kursområdesansvariga	Tillämpas redan årligen (2018) men kan formaliseras med dokumentation from 2023

Åtgärder i tabellen ovan har införts i Tidsplans för kvalitetssäkringsarbetet för uppföljning från och med hösten 2023 i Ledningsråd och Samråd.

Stockholm den 16 november 2022

Ian Plaude, rektor SMI