

**PM**

Avdelning  
Utvärderingsavdelningen

Handläggare  
Anna Rudebeck, Thomas Öst  
+46 8 563 088 69  
anna.rudebeck@uka.se, thomas.ost@uka.se

## **Kartläggning av hur bedömning av perspektivet jämställdhet kommer till uttryck i UKÄ:s lärosätesgranskningar avseende utbildning**

### **Sammanfattning**

Denna kartläggning belyser hur lärosätenas kvalitetssäkringsarbete kring jämställdhet i utbildningarna har hanterats och kommit till uttryck i de yttranden som skrivits inom de tre första omgångarna av lärosätesgranskningar, samt om det har skett någon förändring när det gäller detta över tid. Fokus ligger på vad bedömarna väljer att lyfta fram i yttrandena, och hur det stödjer deras bedömningar. Kartläggningen syftar i första hand till att kunna användas när vi ser över metod och arbetssätt i utvecklingen av kvalitetssäkringssystemet.

Vi har läst igenom avsnitten om jämställdhet i 14 yttranden och utifrån denna genomläsning har innehållet kategoriserats. Styrdokument, organisation och ansvarsfördelning, förståelse och medvetenhet, icke-utbildningsnära förutsättningar, systematik och utbildningsnära aktiviteter är de sex olika kategorier som har framträtt utifrån genomläsningen. Förutom dessa kategorier har även de styrkor och utvecklingsområden som nämns i yttrandena särskilt belysts.

Beträffande styrdokument och organisation samt ansvarsfördelning vid lärosätet vad gäller jämställdhet, så tas dessa aspekter upp i samtliga yttranden och de förekommer även i form av styrkor samt i enstaka fall som utvecklingsområden. Det är dock här fråga om beskrivningar som inte förefaller ha haft någon avgörande betydelse för om det resulterande omdömet avseende jämställdhet blivit Tillfredsställande eller Inte tillfredsställande.

När det gäller förståelse för vad jämställdhet i utbildningarna kan innebära och medvetenhet om jämställdhetsfrågans betydelse, så verkar denna kategori ha haft viss betydelse för det resulterande omdömet. I de flesta av de yttranden där omdömet blivit Inte tillfredsställande tas oklarheter när det gäller förståelsen av vad jämställdhet innebär för verksamheten inom lärosätet upp som utvecklingsområden. Likaså nämns i några yttranden en utvecklad medvetenhet inom lärosätet om jämställdhetsfrågans betydelse som en styrka. Intrycket är att bristfällig förståelse har varit av viss betydelse för att omdömet har blivit Inte tillfredsställande, medan stor medvetenhet om

jämställdhetsfrågans betydelse inte på samma sätt har haft någon påtaglig inverkan på att omdömet har blivit Tillfredsställande.

Med icke-utbildningsnära förutsättningar avser vi aktiviteter och verksamheter som till exempel likabehandlingsarbete, strategier mot kränkande särbehandling och uppföljning av könsfördelningen bland medarbetare och studenter. En förhållandevis stor del av texten i yttrandenas avsnitt om jämställdhet handlar om sådana verksamheter, men det saknas ett resonemang om hur de relaterar till eller påverkar bedömningsgrunden, som den är formulerad. I flertalet yttranden tas den här typen av personal- och arbetsmiljörelaterade aktiviteter även upp som styrkor, men den här kategorin förefaller ändå inte ha varit av någon avgörande betydelse för det resulterande omdömet vad gäller jämställdhet.

Systematik i säkerställandet av jämställdhet i utbildningarna och förekomst av utbildningsnära uppföljningsverksamhet med avseende på inslag om jämställdhet framstår som de mest utslagsgivande kategorierna av dem vi identifierat. De nämns i de allra flesta yttranden som styrkor i de fall då omdömet blivit Tillfredsställande och som utvecklingsområden i de fall då omdömet blivit Inte tillfredsställande. Det finns inte desto mindre stora skillnader mellan yttrandena beträffande hur utförligt som de utbildningsnära aktiviteterna och systematiken beskrivs.

Vi har inte kunnat se någon tendens till skillnader över tid när det gäller hur jämställdhet har behandlats i yttrandena. Den största skillnaden mellan yttrandena är redogörelsernas omfattning och vårt intryck är att det finns tydligare resonemang som underbygger slutsatserna i relation till bedömningsgrunden i de fall då omdömet vad gäller jämställdhet blivit Inte tillfredsställande, medan det finns en större variation bland de yttranden där omdömet blivit Tillfredsställande. Men det är inte så att avsnitten om jämställdhet i yttrandena har blivit mer eller mindre utförliga över tid. Skillnaderna i omfattning och detaljeringsgrad är i princip lika stora i yttrandena från den första omgången av lärosätessgranskningar som i de senare tillkomna yttrandena. Någon tendens till skillnader mellan omgångarna vad gäller hur skarp kritik som har uttryckts beträffande jämställdhet har heller inte gått att urskilja.

En iakttagelse som kan framhållas är att bedömargrupperna överlag har valt att ge en bredare beskrivning av lärosätens arbete med jämställdhet än vad bedömningsgrunden omfattar. Detta skulle kunna vara ett uttryck för att bedömningsgrunden uppfattats som irrelevant eller för snäv för en granskning av lärosätens kvalitetssäkringsarbete. En möjlig orsak till att dessa andra aspekter tas upp så pass rikligt skulle alltså kunna vara att de har ansetts vara så betydelsefulla att bedömargruppen valt att lyfta fram dem trots att de inte har direkt koppling till bedömningsgrunden.

Det finns avsevärda skillnader mellan yttranden när det gäller hänvisningar till olika underlag. I en del yttranden hänvisas enbart till självvärdering och intervjuer, medan andra yttranden innehåller hänvisningar till flera olika typer av dokument som exempelvis har begärts in i samband med fördjupningsspår. Vår uppfattning är att motiveringarna till det resulterande omdömet blir tydligare då hänvisningarna till de dokument som är aktuella för vissa bedömningar är förhållandevis utförliga.

## Inledning

### Bakgrund

I såväl utbildningsutvärderingar som lärosätegranskningar inom det nationella kvalitetssäkringssystemet ingår att beskriva, granska och värdera hur arbetet med jämställdhet hanteras vid det aktuella lärosätet eller i den aktuella utbildningen. Vid lärosätegranskningar ingår frågor kring detta framför allt inom den enda bedömningsgrund som bedömningsområdet Jämställdhet utgörs av.

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

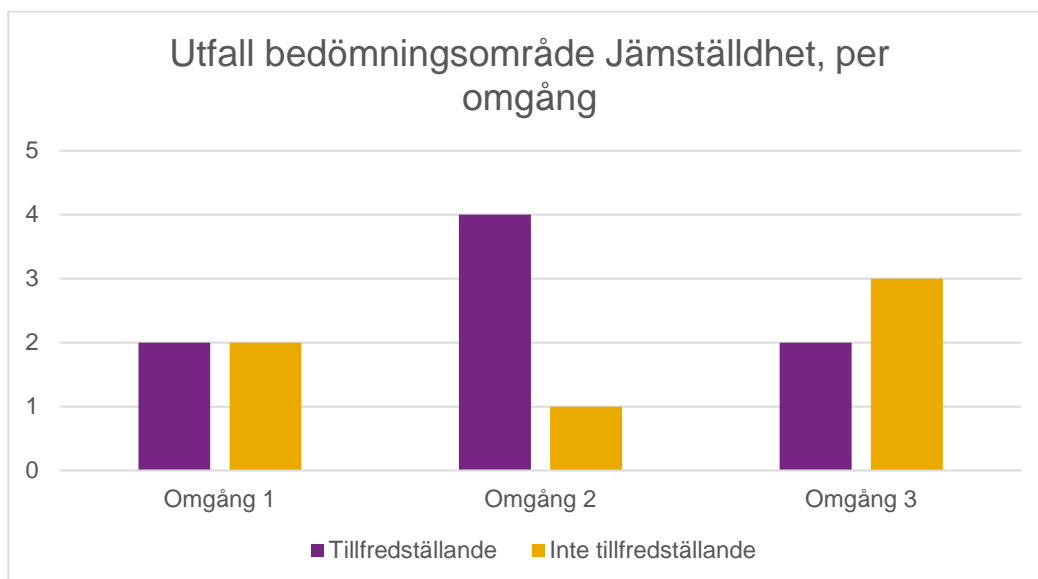
Bedömningsgrunden har reviderats vid ett par tillfällen. Dels efter pilotgranskningen då en justering gjordes som innebar att bedömningsgrunden avgränsades till att fokusera enbart utbildningarna till skillnad från ett bredare fokus i pilotgranskningen och dels infördes efter den första ordinarie granskningsomgången ett förtydligande i form av att den inskjutna bisatsen ”genom rutiner och processer” lades till. Syftet med detta tillägg var att förtydliga att det är kvalitetssystemet och det arbete som bedrivs inom ramen för det som står i fokus och inte kvaliteten i sig, det vill säga inte hur väl jämställdhetsperspektivet är integrerat i verksamheten vid tiden för utvärderingen.

### Syftet med kartläggningen är att belysa hur frågor om jämställdhet hanteras i yttrandena

Det övergripande syftet med kartläggningen är att belysa hur frågor om jämställdhet och lärosätenas arbete med dessa hanteras och kommer till uttryck i våra granskningar, baserat på hur jämställdhetsarbetet beskrivs och värderas i yttrandena. I likhet med vad som gäller för övriga bedömningsområden, så är det önskvärt att utredare har en gemensam och likartad förståelse av vad bedömningsområdet omfattar. Det är även viktigt att förstå hur olika lärosäten och bedömare uppfattar vad ett säkerställande av att jämställdhet beaktas i utbildningarna kan innebära. Om det finns en osäkerhet bland bedömare kring hur bedömningsområdet ska behandlas, är utredares insikter i hur resonemanget sett ut i tidigare omgångar av lärosätegranskningar betydelsefulla. Rapporten kan också användas som underlag i arbetet med att utveckla kvalitetssäkringssystemet.

### Kartläggningen utgår från yttranden och en ämnesmässig kategorisering av innehållet

Underlaget till den aktuella kartläggningen har utgjorts av de beslutade yttrandena för de lärosäten som ingick i de tre första omgångarna av lärosätegranskningar som genomfördes under perioden 2017-2020. Fyra lärosäten ingick i den första omgången och i de övriga två omgångarna ingick fem lärosäten vardera. Det är totalt sex av dessa fjorton lärosäten som i den sammanvägda bedömningen för bedömningsområdet Jämställdhet har fått omdömet Inte tillfredsställande (se Figur 1).



Figur 1. Antal lärosäten per omgång som fått det resulterande omdömet Tillfredsställande respektive Inte tillfredsställande för bedömningsområdet Jämställdhet

Huvudsakligen har vi läst texten i yttrandena under bedömningsområdet Jämställdhet, men vi har även gjort sökningar i hela yttrandena för att se i vilken utsträckning som jämställdhet eventuellt diskuteras under något annat bedömningsområde. Sökord har då varit: ”kön”, ”män”, ”kvinnor”, ”jämställd”, ”fördelning” och ”balans”. Dessa sökningar har dock visat att jämställdhet inte tas upp i någon nämnvärd omfattning under någon annan bedömningsgrund, i något av yttrandena.

*Tabell 1. I tabellen listas de 14 lärosäten som ingår i kartläggningen*

Lärosäte
Chalmers tekniska högskola
Ersta Sköndal Bräcke högskola
Försvarshögskolan
Gymnastik- och idrottshögskolan
Handelshögskolan i Stockholm
Högskolan i Borås
Stiftelsen Högskolan i Jönköping
Karolinska institutet
Kungl. Tekniska högskolan
Malmö universitet
Mälardalens högskola
Röda Korsets högskola
Sophiahemmet Högskola
Sveriges lantbruksuniversitet

Vid vår första genomläsning klassificerade vi innehållet i yttrandetexten i kategorier (Tabell 2), i syfte att skapa en struktur för vår fortsatta genomgång. Vi fokuserade i det här skedet på allt som tas upp i texten i samband med att lärosätets jämställdhetsarbete beskrivs och tog inte ställning till huruvida det som tas upp kan sägas vara av direkt eller indirekt relevans för bedömningsgrunden eller inte. Följande formulering hämtad från ett av yttrandena kan tas som ett exempel:

”...jämställdhet i personalstyrkan regleras av lärosätets riktlinjer för att eftersträva en jämn könsfördelning i kollegier, råd och nämnder”. I det här fallet tas könsfördelningen i olika organ upp i yttrandet utan att något beskrivs om hur detta påverkar eller kan antas påverka jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande. Trots att texter som denna inte alls uppehåller sig vid kvalitetsarbetet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande – vilket är vad den aktuella bedömningsgrunden faktiskt handlar om – har vi ändå tagit hänsyn till dem vid vår kategorisering av innehållet i yttrandena. En helt förutsättningslös genomläsning av yttrandena har alltså varit ett ideal då vi gjort nedanstående kategorisering av vad yttrandena innehåller under bedömningsområdet Jämställdhet.

*Tabell 2. Kategorier som använts för att få en överblick över utifrån vilka aspekter som lärosätenas arbete med jämställdhet beskrivs och bedöms i yttrandena*

Kategori	Förklaring
Befattningar, organisation och ansvarsfördelning	Till exempel delegations- och beslutsordningar och var uppföljning relaterad till jämställdhetsarbetet sker
Styrdokument	Exempelvis mål, strategier och handlingsplaner
Förståelse och medvetenhet	Medarbetares tolkning av begreppet jämställdhet, medvetenhet om jämställdhetsfrågans betydelse, kännedom om lärosätets mål för arbetet med jämställdhet
Förutsättningar för jämställdhetsarbetet	Kvantitativa uppföljningar, rekrytering av lärare och studenter, utbildningar, seminarier med mera som syftar till att öka kunskap och medvetenhet om jämställdhet mer generellt
Systematik	Beskrivningar i vad mån arbetet med jämställdhet sker systematiskt, huruvida det följs upp och om det visar sig leda till resultat och åtgärder
Utbildningsfokus	Beskrivningar och resonemang som har fokus på jämställdhet i relation till innehåll, utformning, genomförande, aktiviteter med mera i själva utbildningarna

Då kategorierna har utkristalliserats efter den första genomläsningen av yttrandena, har dessa legat till grund för den fortsatta analysen av yttrandenas innehåll. Med hjälp av kategoriseringen har vi bland annat kunnat se var fokus i text och bedömningar ligger, se hur tydligt yttrandet kopplar till bedömningsgrunden och göra jämförelser mellan yttrandena. Vi har dessutom tittat på vilka styrkor och utvecklingsområden som bedömarna lyfter fram. Vid genomgång av texterna utifrån den nämnda kategoriseringen har vi ställt oss ett antal frågor:

- Hur viktiga är de respektive kategorierna för det resulterande omdömet och hur utförligt beskrivs de?
- Hur förhåller sig texterna och bedömningarna till det som är kärnan i bedömningsgrunden: ett systematiskt arbete med att säkerställa att jämställdhet beaktas i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande?
- Har det skett någon förändring över tid i hur bedömningsgrunden har hanterats i yttrandena?
- Är det kvalitetssäkring som beskrivs eller handlar beskrivningarna i yttrandena om den faktiska kvaliteten vad gäller jämställdhet vid tiden för utvärderingen?
- Vilken betydelse förefaller de olika typerna av underlag – det vill säga självvärdering och annat skriftligt underlag samt platsbesök – ha haft för det resulterande omdömet?
- I vilken utsträckning har bedömarna använt konkreta beskrivningar av till exempel uppföljningar eller åtgärder som vidtagits utifrån uppföljningsresultat för att åskådliggöra och underbygga sina slutsatser?

När det gäller hur arbetet sker med att säkerställa jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande och hur detta tas upp i texten har vi gjort ytterligare grupperingar för att kunna illustrera vilka perspektiv som lyfts fram i yttrandena. Detta beskriver vi i avsnittet ”Utbildningsfokus”.

## Vad fokuserar yttrandena på och hur kopplar det till bedömningsgrunden?

I yttrandetexterna ägnas förhållandevis stort utrymme åt att diskutera aspekter av jämställdhetsarbete som inte har direkt koppling till bedömningsgrunden. Trots det, är det ändå systematik och utbildningens innehåll, utformning och genomförande som bedömargrupperna främst hänvisar till i yttrandena när de kommer fram till det resulterande omdömet– förvisso mer eller mindre utförligt.

### Styrdokument beskrivs på en övergripande och generell nivå

I de allra flesta av de 14 yttrandena nämner bedömargruppen centrala styrdokument som rör jämställdhet. Endast ett yttrande avviker genom att något styrdokument som specifikt gäller jämställdhetsarbete inte förefaller existera vid det lärosätet, att döma av texten i yttrandet. I det fallet lämnar bedömargruppen en rekommendation om att upprätta en jämställdhetspolicy. Fastän centrala styrdokument med bäring på jämställdhet alltså figurerar i det stora flertalet yttranden, så ger yttrandena intryck av att styrdokument som sådana inte har varit utslagsgivande för omdömet. Detta intryck stärks av det faktum att omdömet i det ovan nämnda yttrandet där styrdokument om jämställdhet saknades ändå blev Tillfredsställande.

Lärosätetsgemensamma dokument som bedömargruppen refererar till i de olika yttrandena är – förutom ”jämställdhetspolicy” och liknande benämningar – bland annat ”etisk policy”, ”arbetsmiljö- och jämlikhetspolicy”, ”utvecklingsplan”, ”strategisk plan” och ”likabehandlingsplan”. Det förekommer även att riktlinjer för att avhjälpa sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling nämns i yttrandena, trots att sådana riktlinjer är av mycket liten relevans för bedömningsgrunden.

Vanligt förekommande är också omnämnanden av att det i lärosätenas riktlinjer för inrättande av nya utbildningar ingår ett kriterium om att jämställdhet ska beaktas i den processen.

Det sätt på vilket styrdokumentet om jämställdhet beskrivs av bedömargruppen varierar mellan yttranden, både avseende textens innehåll och den omfattning som den delen av texten har. I några yttranden ges exempel på målformuleringar i de centrala styrdokumentet. Till exempel nämner bedömargruppen i ett av yttrandena att en målformulering i lärosätets plan för jämställdhetsintegrering handlar om att studenterna ska ha tillräckliga kunskaper om genus och jämställdhet för att kunna säkerställa ett likvärdigt och professionellt agerande. I ett annat fall citeras ett lärosätegemensamt, övergripande mål om att studenterna i sin utbildning ska ”diskutera och problematisera jämställdhet- och genusfrågor för att kunna verka för ett mer hållbart samhälle”. Inom ramen för den sammanvägda bedömningen i ännu ett annat yttrande återger bedömargruppen tre särskilda områden som anges i lärosätets plan för jämställdhetsintegrering: resursfördelning inom forskning, könsbundna studieval och karriär samt utbildningens innehåll och genomströmning. I några yttranden omnämns emellertid bara *att* centrala styrdokument finns och i vissa fall *att* särskilda målformuleringar om jämställdhet återfinns i centrala styrdokument, utan att dessa närmare redogörs för.

Som antytts ovan verkar i flera fall de styrdokument avseende jämställdhet som beskrivs i yttrandena till betydande delar behandla sådant som inte är av direkt relevans för utbildningens utformning, innehåll och genomförande. I några yttranden omnämns särskilt jämställdhetsaspekter i riktlinjer för rekrytering, men också att könsfördelningen hos personal och studenter är centrala inslag i lärosätets gemensamma verksamhetsplaner och i handlingsplaner för jämställdhet. Oavsett hur lärosätena enligt yttrandena beskriver sitt arbete med jämställdhet, så framstår det ofta som att det finns en samstämmighet mellan styrdokument på olika nivåer inom organisationen om vad som är prioriterat. En sådan koherens mellan styrdokument på olika organisatoriska nivåer bedöms positiv av bedömarna, även om denna inte verkar ha varit utslagsgivande för det resulterande omdömet gällande jämställdhet.

I ett par yttranden lyfter bedömargrupperna en tydligt formulerad koppling mellan styrdokument som rör jämställdhet och kvalitetssäkring av utbildningen vid lärosätet. Det ena av dessa innehåller en beskrivning av hur beaktande av jämställdhet i kurslitteratur, examinationer och lärandeaktiviteter skrivs fram i lärosätets ”handlingsplan för kvalitetsarbete”. I det andra fallet anges att kunskaper om jämställdhet och lika villkor som kan omsättas i en framtida yrkesroll är en viktig kvalitetsprincip, vilken ingår i det lärosätets ”ramverk för kvalitetsarbete”. Det resulterande omdömet har i båda dessa yttranden blivit Tillfredsställande och bedömargruppen förefaller ha sett positivt på den tydliga kopplingen mellan övergripande styrdokument för jämställdhetsarbetet och kvalitetssäkringssystemet, även om denna inte har varit utslagsgivande för bedömningen. Omvänt finns det också i yttrandena exempel på att just kopplingen mellan jämställdhet och utbildningskvalitet i policyer och riktlinjer bedöms vara ett utvecklingsområde då denna är svag. Avsaknad av koppling i styrdokumentet till vad som ska uppnås på utbildningsnivå vad gäller jämställdhet förefaller överlag bedömas som en betydelsefull brist. Detta faller sig naturligt, med tanke på att bedömningsgrunden om jämställdhet avser säkerställande av inslag om jämställdhet på utbildningsnivå.

### **Förståelse av vad jämställdhet i utbildningarna innebär och medvetenhet om betydelsen av jämställdhet i relation till lärosätets mål och verksamhet tas upp relaterat till både styrkor och utvecklingsområden**

Relaterad till frågan om hur jämställdhet uttrycks i styrande dokument är frågan om vilka mål lärosätet har för sitt arbete och hur jämställdhetsarbetet prioriteras inom ramen för kvalitetsarbetet. Frågan om tydlighet i vad lärosätet har för mål och prioriteringar med jämställdhetsarbetet och medarbetarnas förståelse av vad dessa innebär i praktiken tas explicit upp i flera av yttrandena och förekommer såväl i form av styrkor som i form av utvecklingsområden.

När bedömarna diskuterar medvetenhet och begreppsförståelse är det främst i relation till att det är viktigt att de som arbetar med utbildningarna på olika nivåer har en förståelse för och kunskap om vad jämställdhet innebär samt kännedom om vilka mål och prioriteringar som lärosätet har för att på ett systematiskt sätt kunna beakta olika aspekter av jämställdhet i utbildningarnas innehåll, genomförande och utformning.

I några av yttrandena framhålls som en svaghet att det finns en otydlighet kring den innebörd som lärosätet tillskriver begreppet jämställdhet, vilken i sin tur bland annat innebär otydliga mål och att det är svårt att följa upp arbetet. Exempelvis påtalas i ett av yttrandena skillnader inom lärosätet i tolkningen av vad jämställdhet i utbildningarna innebär och bedömaregruppen efterlyser där ett förtydligande från ledningshåll av vad lärare och andra förväntas uppfylla. Bedömaregruppen framhåller också i ett annat yttrande att nivån på förståelsen och kunskapen om jämställdhet varierar i arbetet inom olika utbildningsprogram, och personalens kompetens vad gäller jämställdhet i utbildningens utformning, innehåll och genomförande identifieras där som ett utvecklingsområde. I ytterligare ett annat fall tar bedömaregruppen upp den identifierade otydligheten gällande definitionen av jämställdhet och gällande vad jämställdhetsarbetet ska innebära som ett utvecklingsområde. Något som dessa tre yttranden har gemensamt är att bedömningsområdet om jämställdhet har bedömts vara Inte tillfredsställande. Gemensamt för dessa tre yttranden är också att det framför allt är i samband med platsbesök – snarare än i det skriftliga underlaget – som de redovisade utvecklingsområdena har visat sig.

Det finns också exempel på hur en väl etablerad förståelse av lärosätets arbete med jämställdhet kommer till uttryck i underlaget, men bedömaregruppen använder då inte orden förståelse eller definition utan formulerar sig på annat sätt. I ett yttrande nämns till exempel hur underlaget genomgående visar att jämställdhet och jämställdhetsarbete är kända och synliga begrepp vid lärosätet samt att detta också har kunnat bekräftas vid platsbesök.

Medan förståelsen av begreppet jämställdhet nämns explicit i enbart negativa ordalag – det vill säga då det handlar om otydlighet i förståelsen eller definitionen – så skildras medvetenheten om jämställdhetsfrågans betydelse däremot främst i positiva ordalag. I flertalet yttranden förekommer omnämnanden av medvetenhet om jämställdhetsfrågans betydelse i positiva ordalag, oavsett om det resulterande omdömet blivit Tillfredsställande eller inte. Likaså anges i några fall uttryckligen lärosätets engagemang i frågan eller att medvetenheten om vikten av ett jämställdhetsperspektiv är utpräglad som styrkor i den sammanvägda bedömningen för bedömningsområdet, oavsett vilket det resulterande omdömet har blivit.



**Befattningar, organisation och ansvarsfördelning är av liten betydelse för bedömningarna**

Det övergripande intrycket vid genomläsning av yttrandena är att ansvarsfördelningen vad gäller jämställdhetsarbetet har varit av mindre betydelse för bedömningen, varför inte heller så stort utrymme i texten ägnats åt denna.

Beskrivningar av ansvarsfördelningen när det gäller säkerställandet av jämställdhet i utbildningen berörs i samtliga yttranden även om det varierar hur omfattande dessa beskrivningar är. I ett fåtal yttranden exemplifieras detta bara med någon enstaka instans som till exempel att lärosätet har ett likabehandlingsråd, utan att ansvarsfördelningen diskuteras närmare. De flesta av yttrandena innehåller däremot något mer utförliga beskrivningar av olika befattningars ansvar, även om ansvarsfördelningen som sådan inte förefaller ha haft någon nämnvärd betydelse för det resulterande omdömet vad gäller jämställdhet och oftast inte heller på ett tydligt sätt har satts i relation till lärosätets kvalitetsarbete.

”Rådet för jämställdhet och lika villkor”, ”jämlikhetsnämnden” och ”rådet för jämställdhet och likabehandling” är exempel på centrala inrättningar som nämns i samband med att ansvarsfördelningen vad gäller jämställdhet tas upp. Dessa olika råd och nämnder behandlar betydligt fler aspekter av jämställdhet än vad bedömningsgrunden omfattar och detta sätter även sin prägel på yttrandena, så till vida att yttrandena under bedömningsområdet om jämställdhet i samtliga fall även tar upp sådant som är av liten relevans för bedömningsgrunden eller som inte tydligt kopplas till den.

**Personal- och arbetslivsrelaterade insatser och annat verksamhetsstöd med fokus på jämställdhet ägnas stort utrymme i yttrandena**

I yttrandena ges relativt stort utrymme åt det som vi har valt att kategorisera som förutsättningar och det rymmer olika aspekter som visserligen har med jämställdhetsarbete att göra, men som inte tydligt kopplas till bedömningsgrunden. De här aspekterna har sannolikt till viss del haft en påverkan på det övergripande intrycket som bedömargruppen har med avseende på bedömningsområdet.

Då bedömargruppen i ett av yttrandena framhåller att den medvetenhet om jämställdhetsfrågor som finns vid lärosätet är stor, så omnämns i texten dessa företeelser: snedrekrytering vid anställningar och vid studentrekrytering, lärarfördelning på kurser, marknadsföring som inriktas mot underrepresenterat kön och jämställd representation i nämnder och råd. Könsfördelningen hos olika personalkategorier och bland studenterna är något som uppmärksammas i yttrandena och återspeglar sannolikt vad som tas upp i självvärderingarna. Endast undantagsvis sker i texten någon uttrycklig koppling mellan dessa aspekter på jämställdhet i lärosätets verksamhet och kvalitetssäkring av utbildningen.

I ett av yttrandena nämns att en person som har en central befattning i jämställdhetsarbetet själv deltar i vissa utbildningsmoment och detta kan sägas vara ett unikt exempel i yttrandena på att lärosätets mer personal- och arbetsmiljöinriktade arbete för lika villkor och jämställdhet i någon mån inverkar på utbildningens innehåll. Bedömargruppen i ett annat yttrande gör gällande att lärosätets arbete med värdegrundsfrågor, lika villkor i fråga om lön, makt och karriär samt

jämställda rekryteringsprocesser ”givetvis kommer utbildningarna till godo”. Emellertid förklaras där inte i texten *hur* dessa verksamhetsområden inverkar på utbildningens utformning, innehåll och genomförande. Förutom dessa två exempel från yttrandena, förmedlar inte texterna något om i vad mån de främst arbetsmiljö- och personalinriktade insatserna för ökad jämställdhet vid lärosätet verkligen är av relevans för bedömningsgrunden.

Det är inte bara så att en stor del av texten under bedömningsområdet om jämställdhet berör sådana företeelser, utan det förekommer också att till exempel lärosätets rutiner avseende personal och rekrytering framhålls som en styrka i den sammanvägda bedömningen. I ett yttrande utpekats att lärosätets goda rutiner gällande beaktandet av jämställdhet vid rekrytering av personal är en styrka och i ett annat yttrande ger bedömaregruppen beröm för lärosätets förebyggande likabehandlingsarbete genom att framhålla det som en styrka. Beskrivningarna i en del andra yttranden av lärosätets jämställdhetsarbete gällande personal och arbetsmiljö är också så pass utförliga och positivt hållna att det för oss framstår som att sådant har haft viss betydelse för det resulterande omdömet. Till exempel redogörs i positiva ordalag för lärosätets systematiska arbete för att jämna ut könsskillnader bland medarbetare och en insats för att synliggöra kvinnliga förebilder för presumtiva studenter beskrivs kortfattat, varpå detta framhålls av bedömaregruppen som belägg för att det aktuella lärosätet har förmåga att följa upp och ompröva sin verksamhet. I detta sistnämnda exempel blev också omdömet Tillfredsställande och lärosätets förmåga att följa upp sin verksamhet med avseende på jämställdhet anförs där som en styrka i den sammanvägda bedömningen. Detta innebär dock inte att personal- och arbetsmiljörelaterade inslag i lärosätets verksamhet har tillskrivits så stor vikt i något av yttrandena att vi uppfattar att de varit utslagsgivande för det slutliga omdömet.

En förutsättning för jämställdhet i utbildningen som förtjänar att tas upp särskilt är de utbildningsinsatser för personalen som beskrivs i flera av yttrandena. Det är vanligt att de högskolepedagogiska kurserna vid lärosätet nämns, vilka till synes ofta uppehåller sig vid hur lärarna kan arbeta för att beakta jämställdhet i utbildningen. Förutom sådana högskolepedagogiska kurser som ges med viss kontinuitet, framhålls även såväl fakultetsvisa som lärosätetsgemensamma seminarier och workshoppar kring olika jämställdhetsaspekter som ett sätt att arbeta systematiskt med att säkerställa förutsättningarna för arbetet med jämställdhet i utbildningarna. I ett yttrande nämns ett ledarskapsprogram där genusperspektiv ingår, som ett exempel på den typen av fortbildningsinsatser. Vidare framhålls i ett annat yttrande att lärosätets grundkurs i högskolepedagogik har ett lärandemål som handlar om att kunna reflektera över hur ett genusperspektiv kan integreras i utbildningen. Likaså finns ett exempel i form av en obligatorisk handledarutbildning där ett av lärandemålen berör kön och makt i akademien. Dessa utbildningsinsatser kan visserligen sägas ha tydligare koppling till bedömningsgrunden än de andra företeelser som nämnts i detta avsnitt, men det är endast i ett av samtliga yttranden som de explicit anges som en styrka i den sammanvägda bedömningen. Utbildningsinsatser för personalen förekommer inte alls som utvecklingsområde i något yttrande.

Sammanfattningsvis är det övergripande intrycket att det systematiska arbetet med arbetsmiljö och andra förutsättningar för jämställdhet i utbildningen inte har varit av avgörande betydelse för det resulterande omdömet trots det förhållandevis stora utrymme som sådana inslag i verksamheten

ägnas i texten, men att dessa ändå sannolikt haft viss påverkan på den bild av lärosätets sammantagna jämställdhetsarbete som bedömargruppen har fått.

### **Det systematiska arbetet med jämställdhet i utbildningarna har stor betydelse för bedömningarna**

Att jämställdhetsarbetet sker med systematik framstår som en avgörande faktor för det resulterande omdömet. Med systematik avses då att det finns en koppling mellan styrdokument på olika nivåer i organisationen och den mer utbildningsnära kvalitetssäkringen, att arbetet med att beakta jämställdhet i utbildningarna omfattar hela lärosätet samt att det finns en kontinuitet och regelbundenhet avseende jämställdhet i den uppföljning av utbildningen som bedrivs. Som ett led i den systematiska uppföljningen av utbildningen ingår att åtgärder vidtas utifrån information som framkommer vid granskningen. Även om bedömargruppen uttrycker systematik som en avgörande faktor för omdömet, finns det emellertid stora skillnader mellan yttrandena när det gäller hur tydligt systematiken framgår och vilka konkreta åtgärder och aktiviteter som omdömet grundas på.

I de sex yttranden som har fått omdömet Inte tillfredsställande på bedömningsområdet om jämställdhet framläggs huvudsakligen två typer av tillkortakommanden. Antingen innefattar den systematiska uppföljningen vid lärosätet inte jämställdhet som en aspekt eller så fokuserar uppföljningen när det kommer till jämställdhet inte på utbildningens innehåll, utformning och/eller genomförande på ett systematiskt sätt. I ett par fall konstaterar bedömargruppen att det finns en välfungerande verksamhet kring jämställdhet, mångfald och lika villkor där bland annat könsbalansen bland medarbetare och studenter följs upp regelbundet. Eftersom denna uppföljning inte sträcker sig till att granska arbetet med jämställdhet i utbildningarna, blir bedömningen ändå negativ; systematisk uppföljning av jämställdhet i utbildningarna anges här som ett utvecklingsområde. Det faktum att kursvärderingar i det här fallet innehåller en fråga om jämställdhet och att kursvärderingsresultaten återrapporteras till berörd nämnd eller funktion har inte ansetts vara skäl nog för att bedöma systematiken vad gäller att beakta jämställdhet i utbildningarna som tillfredsställande, eftersom det inte har varit tydligt hur svaren omhändertagits och lett vidare till åtgärder. I ett annat exempel verkar enligt yttrandet kurs- och programanalyser genomföras med viss systematik och i en mall för dessa ingår jämställdhet men i dokumentation från genomförda sådana uppföljningar har inte bedömargruppen kunnat se belägg för att jämställdhet avseende innehåll, utformning och genomförande verkligen har beaktats annat än i enstaka fall; omdömet har då blivit Inte tillfredsställande. Förekomst av belägg för att förekommande brister som har identifierats tas om hand framstår således som en tungt vägande faktor vid bedömningen.

I yttrandena framhålls olika exempel på systematiskt arbete och det går oftast inte att peka på att vissa aspekter har varit mer avgörande för det resulterande omdömet än andra. I ett fall påtalas att lärosätet har en väl utvecklad organisation för jämställdhetsarbetet med bland annat heltidsanställd jämlikhetssamordnare och hel- och halvårsvisa mätningar av könsfördelningen inom lärosätet. Det systematiska uppföljningsarbetet i syfte att jämna ut könsskillnader har uppenbarligen också resulterat i förändringar vad gäller antagningsförfarandet. Beträffande jämställdhet i själva utbildningen, så finns det i det här fallet ett antal exempel på att jämställdhet har integrerats i olika utbildningsprogram. I ett annat fall framhålls i yttrandet att jämställdhet ingår i såväl övergripande mål som i verksamhetsplan och i ordinarie verksamhetsuppföljning som sker två gånger per år. Vid

det lärosätet pågår vidare ett utvecklingsprojekt syftande till att *alla* utbildningar ska ha inslag av jämställdhet, vilket alltså inte är fallet vid tidpunkten för utvärderingen. Bedömaregruppen anger där som ett utvecklingsområde att kopplingen mellan jämställdhet och utbildningskvalitet stärks i befintliga styrdokument. I båda fallen är omdömet Tillfredsställande och uppenbarligen har olika aspekter av systematik tagits fasta på av bedömaregruppen. I vissa fall har den utbildningsnära uppföljningen av jämställdhet med belägg i form av vidtagna åtgärder varit utslagsgivande för utfallet, medan bedömaregruppen i andra fall har fokuserat en väl utvecklad organisation och rikhaltig verksamhet vad gäller jämställdhetsarbetet. Olika aspekter av systematik har således i olika fall haft stor betydelse för det resulterande omdömet. Systematik i någon form framstår likväl som en avgörande faktor i samtliga yttranden.

I ett par yttranden framhålls som en styrka att det finns en tydlig koppling mellan styrdokument på hög strategisk nivå i organisationen och kvalitetssystemet när det gäller hur jämställdhet hanteras. Till exempel nämns i ett yttrande särskilt att det systematiska, regelbundna arbetet med granskning av kurser och program – innefattande bland annat en översyn av om ett jämställdhetsperspektiv återfinns i kurslitteraturen – finns beskrivet i den lärosätetsgemensamma handlingsplanen för kvalitetsarbetet. En sådan samklang mellan målformuleringar i centrala styrdokument och det faktiska uppföljningsarbetet verkar vara en företeelse som bedömaregrupperna överlag har sett positivt på.

Uppföljning med avseende på jämställdhet i utbildningarna beskrivs som nämnts olika utförligt i olika yttranden. I vissa fall framhålls specifika inslag som till exempel obligatoriska jämställdhetsfrågor i vissa skeden av de interna utbildningsgranskningarna eller att checklistor med bland annat bäring på jämställdhet i utbildningen används. Andra yttranden innehåller skrivningar om att uppföljning av utbildningarna med avseende på jämställdhet sker, utan att uppföljningsförfarandet närmare beskrivs. Exempelvis framhålls i ett yttrande att tre parallella så kallade curriculumkommittéer beaktar jämställdhet vid regelbundna uppföljningar av utbildningsprogram, men hur denna uppföljning går till får inte läsaren veta. Likaså är beskrivningar av åtgärder som genomförts utifrån information från kvalitetssystemet mycket olika till sin omfattning och detaljeringsgrad i olika yttranden. De sammantagna yttrandena ger dock intryck av att om vidtagna åtgärder som gäller jämställdhet i utbildningarna beskrivs något så när utförligt i underlaget, så har detta starkt bidragit till att omdömet blivit positivt. Detta gäller även om åtgärderna i fråga är fakultets- eller utbildningsspecifika snarare än lärosätetsgemensamma till sin karaktär; konkreta exempel på åtgärder är av naturliga skäl ofta specifika för en viss del av lärosätets utbildningsverksamhet. Huruvida lärosätet karakteriseras av en decentraliserad eller utpräglat centralstyrd organisation kan alltså inte sägas ha påverkat det slutliga omdömet. Vad som däremot har påverkat omdömet i negativ riktning är om det i underlaget har framgått att det råder stora skillnader mellan olika delar av lärosätet när det kommer till systematiskt arbetet med jämställdhet i utbildningarna, eller om olika exempel på inslag om jämställdhet i kurser ges men det är uppenbart att dessa inte har uppkommit som ett resultat av någon systematisk verksamhet utan i stället från individuella initiativ. Eldsjälars engagemang har förvisso inte med systematik att göra.

### **Jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande lyfts som avgörande för bedömningarna men det finns en stor variation i hur utförligt detta redovisas**

Kärnan i bedömningsgrunden inom bedömningsområdet Jämställdhet är att säkerställa att jämställdhet beaktas i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande. Dessutom nämns i bedömningsgrunden uttryckligen rutiner och processer, vilka syftar till att säkerställandet av att jämställdhet beaktas i utbildningen ska ske på ett systematiskt sätt. Hur detta kommer till uttryck i yttrandena, i vilken omfattning och vilken vikt det får för bedömargruppens resulterande omdöme vad gäller bedömningsområdet Jämställdhet är därför en central fråga.

Efter att ha gått igenom samtliga 14 yttranden kan vi konstatera att lärosätets arbete med att beakta jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande tillsammans med graden av systematik i arbetet verkar ha haft avgörande betydelse för bedömningarna. Däremot skiljer sig yttrandena åt när det gäller hur utförligt bedömarna har redogjort för det arbetet och vad de har valt att särskilt belysa. I ett fall nämns säkerställandet av jämställdhet i utbildningen endast i ett par meningar och då enbart med enstaka exemplifieringar av vad lärosätet gör, varpå bedömargruppen anser ”att lärosätet säkerställer systematik i beaktandet av jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande”. Här tar bedömargruppen tydligt ställning till bedömningsgrunden men utan att ge läsaren en klar motivering. Överlag finns i yttrandena – oavsett om omdömet blivit Tillfredsställande eller Inte tillfredsställande – en variation i hur utförligt frågan behandlas och i vilken grad texten är beskrivande, resonerande och värderande. I de flesta fall ger dock bedömargruppen flera olika exempel som belyser olika aspekter av jämställdhetsarbetet.

Vi kan konstatera att konkreta exempel från verksamheten som rör jämställdhet i utbildningens innehåll, utformning och utförande är fler och resonemangen utförligare i flertalet av de yttranden där det resulterande omdömet blivit Inte tillfredsställande. I ett fall anser bedömargruppen att den iakttaga bristen vad gäller beaktandet av jämställdhet är på en sådan övergripande nivå att det saknas förutsättningar för ett jämställdhetsarbete. Likaså finns det ett fall där lärosätet inte har kunnat redogöra för vad som görs i jämställdhetskänseende och där det därför inte har funnits underlag för att specifikt bedöma om det sker ett systematiskt säkerställande av att jämställdhet beaktas i utbildningarna. I de fallen stannar resonemanget på den övergripande nivån, utan konkreta exempel från verksamheten.

”Varken i självvärderingen eller under det första platsbesöket framkom beskrivningar på hur lärosätet systematiskt inbegriper och beaktar jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande”.

”Lärosätet har en handlingsplan för jämställdhet som lyfter jämställdhetsarbetet för personal. Det görs däremot inte kopplingar till hur detta gör att jämställdhet beaktas i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande.”

Vi kan också konstatera att balansen mellan positiva och negativa skrivningar i texten tydligt relaterar till det resulterande omdömet och att bedömarna redogör för betydligt fler svagheter och brister i de fall det resulterande omdömet blivit Inte tillfredsställande.

För att få en överblick över vad bedömarna tar upp i sina redogörelser rörande säkerställandet av ”jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande” så har vi grupperat dessa

delar av innehållet i texten ytterligare (se Tabell 3). Grupperingen baseras på vilken typ exempel – såväl konkreta och specifika som mer övergripande – bedömarna lyfter fram för att illustrera och styrka sina resonemang. De olika grupperna går delvis in i varandra, men utgångspunkten vid grupperingen har varit *vad bedömarna explicit nämner* och tar upp till diskussion i yttrandena. Till exempel kan det stå mer översiktligt att lärosätet regelbundet följer upp innehållet i utbildningarna, eller mer konkret att utbildningsplanerna regelbundet går igenom eller att utbildningarna ses över i ljuset av examensmålen. I dessa tre exempel berörs utbildningens innehåll, på olika nivå och med olika grad av konkretion. Det finns förhållandevis ingående beskrivningar i vissa yttranden, medan bedömargruppen i andra yttranden nöjer sig med att skriva att utbildningens innehåll ses över utan att närmare beskriva hur.

*Tabell 3. Olika inslag i lärosätenas verksamhet som bedömarna tar upp när jämställdhet i relation till utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande diskuteras och bedöms i yttrandena*

innehåll, utformning, genomförande	Antal yttranden där detta tas upp	Exempel
Utbildningsplaner, kursplaner	14	Genomgång av innehållet i kurs- och utbildningsplaner, utan närmare specificering
Kursvärderingar/analyser	8	Hur uppföljningsresultat tas till vara
Handlingsplan, strategi, mål	7	Mål och strategier för jämställdhetsarbetet
Kontinuerlig uppföljning/internt initierade utbildningsgranskningar	7	
Examination	6	Uppföljning och utveckling av examinationsformer
Kurslitteratur, kursmaterial	6	Översyn, genomgång etc.
Instruktioner, rutiner, stöd	6	Pedagogiskt och annat stöd för lärare
Inrättande av ny utbildning	6	Rutiner finns
Översyn/revidering av utbildningar	5	Övergripande översyn av utbildningar
Lärandemål, examensmål	5	Översyn av mål i kurser och utbildningsprogram
Programvärderingar/analyser	5	Genomförs
Utvecklingsprojekt	3	
Lärandeaktiviteter	2	Olika pedagogiska metoder och upplägg av kurser utvecklas

I samtliga yttranden finns någon skrivning om att det pågår ett arbete med utbildningarnas innehåll ur ett jämställdhetsperspektiv. Det kan som i ett av yttrandena skrivas fram i en enda mening där det konstateras att kursplaner granskas regelbundet, men det kan också vara fråga om mer utförliga resonemang som illustreras med olika exempel. Kursvärderingar nämns i mer än hälften av yttrandena som exempel på hur lärosätet arbetar med att följa upp hur jämställdhet beaktas i utbildningarna, men det framgår oftast inte vilka aspekter av jämställdhet som kursvärderingarna följer upp. Nästan lika många yttranden tar upp om lärosätet behandlar jämställdhet i interna utbildningsutvärderingar som planeras eller genomförs, eller om det finns tydliga mål för arbetet med jämställdhet i utbildningarna.

När det gäller den delen av yttrandena som fokuserar på utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande kan vi inte se någon tydlig koppling mellan den variation som finns i hur konkreta bedömargruppen är och det resulterande omdömet. Vi kan inte heller se några skillnader mellan omgångarna eller några tendenser över tid vad gäller hur utförliga resonemangen är och vilket utfallet har blivit. Det verkar alltså inte finnas någon sådan koppling mellan yttrandenas detaljeringsgrad i detta avseende och det resulterande omdömet, varken i början av innevarande utvärderingscykel eller senare.

Vi konstaterar också att tydligheten i yttrandena sannolikt skulle öka om de konkreta exempel som tas upp tydligare används för att underbygga de slutsatser som bedömargruppen kommer fram till. På samma sätt skulle tydligheten i yttrandena ha blivit större om påståenden och värderingar hade styrkts med konkretiseringar, vilka därmed kunde ha gjort de resulterande omdömena mer transparenta.

### Styrkor och utvecklingsområden

Inte oväntat lyfts fler styrkor för de lärosäten som fått omdömet Tillfredsställande jämfört med de som fått omdömet Inte tillfredsställande och det omvända gäller för utvecklingsområden (se tabell 4).

*Tabell 4. Sammanställning över vilka kategorier (se tabell 2) som berörs i de styrkor respektive utvecklingsområden som bedömargrupperna lyfter i yttrandena när omdömet är Tillfredsställande respektive Inte tillfredsställande. En styrka eller ett utvecklingsområde kan omfatta flera kategorier.*

Kategori	Tillfredsställande		Inte tillfredsställande	
	Styrkor	Utvecklingsområden	Styrkor	Utvecklingsområden
Styrdokument	3	2	2	0
Organisation	1	2	1	0
Begrepp	3	3	3	4
Förutsättningar	6	1	6	0
Utbildningsfokus	7	3	4	9
Systematik	7	2	3	7
<b>Summa</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>20</b>

De styrkor som framhålls i yttrandena är ofta formulerade på en ganska övergripande nivå och flera av dem saknar tydlig koppling till bedömningsgrunden, exempelvis ”Många olika aktiviteter görs inom ramen för arbetet med jämställdhetsintegrering och jämställdhet”

Flera av de styrkor som lyfts fram handlar om hur lärosätet arbetar med jämställdhetsfrågor generellt, ledningens engagemang, personalens medvetenhet, att det finns tydliga mål för jämställdhetsarbetet och en koppling till lärosätets styrdokument och strategier.

Knappt hälften av de styrkor som påtalas i yttrandena handlar om arbetet med jämställdhet i utbildningarna och/eller om ett systematiskt kvalitetsarbete. Dessa kan vara konkreta som i exemplet

”I samtliga kursvärderingar ingår en fråga som specifikt handlar om huruvida ett jämställdhetsperspektiv är integrerat i utbildningens innehåll”. Det kan också vara fråga om mer övergripande formuleringar som i exemplet ”Lärosätet följer upp jämställdhet i utbildningarna och initierar förbättringsarbete om man identifierar brister”. Det senare exemplet är i princip vad bedömningsgrunden handlar om.

För de lärosäten där omdömet blivit Inte tillfredsställande är de utvecklingsområden som tas upp i högre grad kopplade till bedömningsgrunden och handlar i större utsträckning om ökad systematik, större fokus på utbildningarnas utformning, genomförande och innehåll samt om tydligare mål och ökad samsyn kring vad som ska uppnås.

”Lärosätet bör förtydliga hur arbetet med jämställdhet speglas i utbildningars innehåll, utformning och genomförande.”

”Lärosätet behöver arbeta med att tydliggöra för personalen och skolorna vad som förväntas av dem när det gäller integrering av jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande, och hur arbetet kommer att följas upp.”

För de lärosäten där omdömet blivit Tillfredsställande formuleras utvecklingsområdena snarare i termer om att arbeta vidare, förbättra och tydliggöra sådant som bedömargruppen menar finns men som kan utvecklas eller förstärkas.

”Förbättra uppföljningen och utvärderingen av jämställdhet i utbildningarna, bland annat genom att förtydliga kursvärderingsfrågor och infoga tydliga frågor om jämställdhet, bland annat i programutvärderingar.”

”Ett utvecklingsområde för lärosätet är däremot att i policy och styrdokument tydligare synliggöra kopplingen mellan jämställdhet och kvalitet i utbildningen.”

Oavsett utfall berör utvecklingsområdena endast i liten omfattning aspekter om hur arbetet styrs och är organiserat. Tillsammans med det faktum att flera styrkor rör sådant som vi kategoriserat som förutsättningar – till exempel att ”Lärosätet har goda rutiner där jämställdhet beaktas inom personalens arbete och vid rekrytering av personal” – skulle det kunna tolkas som att det på lärosätena ofta finns ett mer eller mindre utvecklat jämställdhetsarbete. Det finns handlingsplaner och riktlinjer. Lärosätena arbetar med att höja medvetenheten och kompetensen inom jämställdhetsområdet hos personalen. Rekryteringen av såväl personal som studenter ses över. När det gäller att arbeta systematiskt med de här frågorna kopplade till själva utbildningarna, så har dock inte lärosätena kommit lika långt

## Några generella iakttagelser och reflektioner

### Yttrandena behandlar ett bredare perspektiv av jämställdhet än vad som uttrycks i formuleringen av bedömningsgrunden

Det är en tydlig tendens att bedömargrupperna väljer att ge en bredare beskrivning av lärosätenas arbete med jämställdhet än vad bedömningsgrunden omfattar. Vi har inte granskat



självvärderingarna, men sannolikt speglar detta också vad lärosätena själva har valt att ta upp. Det skulle vara möjligt för bedömargrupperna att argumentera för att det som tas upp är viktiga förutsättningar för att kunna bedriva ett systematiskt utvecklingsarbete med jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande, men resonemang av det slaget lyser i stort sett med sin frånvaro i yttrandena. Det kan finnas flera förklaringar till det, till exempel att det uppfattas som så självklart att det inte behöver skrivas ut eller att yttrandena helt enkelt "svarar" på självvärderingarnas innehåll. En annan förklaring skulle kunna vara att bedömningsgrunden uppfattas som irrelevant eller för snäv för en granskning av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete. Det vill säga att dessa andra aspekter som tas upp uppfattas som så pass viktiga att bedömargruppen väljer att lyfta fram dem trots att de inte har direkt koppling till bedömningsgrunden.

### **Systematiskt arbete med jämställdhet i utbildningarnas innehåll, genomförande och utformning har varit avgörande för bedömningen**

Även om yttrandena behandlar flera olika aspekter av lärosätenas arbete med jämställdhet och att dessa aspekter inte alltid tydligt kopplas till bedömningsgrunden, så hamnar ändå fokus i bedömningarna i slutänden på det som är kärnan: systematiken i arbetet med jämställdhet i utbildningarna. Som vi skriver ovan finns det dock en stor variation i hur utförligt resonemanget som leder fram till bedömningen är och hur stor del av resonemanget som fokuserar på själva bedömningsgrunden. Vår uppfattning är att det finns tydligare resonemang som underbygger slutsatserna i relation till bedömningsgrunden i de yttranden där det resulterande omdömet blivit Inte tillfredsställande, medan det finns en större variation mellan de yttrandena som fått omdömet Tillfredsställande.

Texterna inleds ofta med en beskrivning av styrdokument, organisation samt ansvarsfördelning och dessa avsnitt är mer eller mindre utförliga. Inledningen handlar ofta om lärosätets jämställdhetsarbete generellt, ofta kopplat till jämställdhetsintegrering och/eller lika villkorsarbetet. I de fall där yttrandetexten som helhet är kort, kan de här beskrivningarna utgöra en väsentlig del av hela texten under bedömningsområdet Jämställdhet. Syftet med de här beskrivningarna kan uppfattas som ett sätt att göra tydligt för läsaren att det finns, eller i något fall inte finns, ett sammanhang som det här arbetet bedrivs inom. Men det är inte alltid som detta skrivs fram i texterna eller problematiseras. Med andra ord framgår det inte vilken betydelse som styrdokument och organisation har för att lärosätet ska kunna arbeta systematiskt med att utveckla utbildningarnas utformning, genomförande och innehåll. De här avsnitten har i de flesta fall inte heller haft avgörande betydelse för det omdöme som bedömargruppen har kommit fram till.

När det gäller de aspekter som ryms inom det vi kategoriserat som Förutsättningar, så verkar dessa ha haft en större om än inte avgörande betydelse för bedömningarna. Här är det tydligt att det finns en stark tendens att diskutera jämställdhetsfrågor kvantitativt, i termer av könsfördelning.

En aspekt som knyter ihop organisation, styrdokument och till viss del även förutsättningar med det systematiska arbetet för jämställdhet i utbildningarna är de resonemang som återfinns i flera yttranden om tydliga mål och prioriteringar för arbetet med jämställdhet. Betydelsen av att det i organisationen finns en gemensam förståelse för och kunskap om vad som ska uppnås och varför framträder vid genomläsning av yttrandena.

### **Är det kvalitetssäkring som beskrivs eller kvalitet?**

I yttrandena används exempel för att tydliggöra och förklara vad som ligger till grund för bedömningarna. Som vi skriver ovan varierar det mellan yttrandena hur utförliga de är och hur konkret och tydlig bedömargruppen är i sin argumentation. Ibland skriver bedömarna att de tagit del av exempel som bekräftar det ena eller det andra utan att redogöra närmare för dessa exempel, men det finns också gott om tydligt beskrivna exempel. Genom konkreta exempel blir det ofta tydligare vad bedömargruppen baserar sitt omdöme på, men ibland kan kopplingen till kvalitetssäkringsarbetet falla bort varvid resonemanget glider in på kvalitet i stället för kvalitetssäkring.

Det är framför allt då bedömargruppen beskriver exempel på utbildningsnära jämställdhetsarbete, som det ibland finns en tendens till att tappa, eller inte tydligt framhålla, kopplingen till kvalitetssäkring. Bortsett från något enstaka undantag så är ändå vår uppfattning att bedömargruppen använder exempel på ett sådant sätt att dessa belyser och tydliggöra de frågeställningar rörande kvalitetssäkringssystemet som diskuteras i texten, även om det inte alltid är helt tydligt på vilket sätt som exemplet i fråga utgör belägg för det omdöme som bedömargruppen kommit fram till.

### **Tydlig hänvisning till underlag ökar tydligheten i yttrandet**

I flertalet av yttrandena hänvisar bedömargruppen till samtliga underlag. I något fall hänvisas framförallt till självvärderingen och skrivs mer allmänt om handlingsplaner, strategier och delegationsordningar med mera. Detta gör det svårt att gå tillbaka till ett visst dokument för att se vad som står där. Genom att tydligt ange vilka dokument som olika bedömningar grundar sig på blir yttrandena mer transparenta och det blir tydligt vilka dokument som bedömargruppen faktiskt har tagit del av.

### **Det går inte att se en förändring över tid i bedömningarna**

Ett syfte med denna kartläggning var att undersöka om det går att se en förändring över tid i hur bedömningarna har gjorts i de olika yttrandena. Med förbehållet att jämförelsen baseras på endast tre omgångar, så har vi så här långt inte kunnat se att det skett någon förskjutning åt något håll i hur bedömargruppen kommit fram till sina omdömen. Den variation som vi har sett mellan yttrandena i till exempel omfattning och hur detaljerade och konkreta de är föreligger i lika hög grad inom de olika omgångarna som mellan dem.