



LUNDS
UNIVERSITET

SLUTRAPPORT

Dnr
PE 2007/428-0

1

2008-03-31

Till
Rektor

Projektgruppen för genuscertifiering
Professor Tiina Rosenberg, ordförande

Slutrapport från projektgruppen för genuscertifiering

Uppdraget

I *Jämställdhetspolicy för Lunds universitet 2006-2010* anges att relevanta genusperspektiv och en könsmedveten pedagogik ska vara ett naturligt inslag i all utbildning. Med genusperspektiv avses i policyn det konkreta innehållet i utbildningen och med könsmedveten pedagogik formerna för undervisningen. Genusperspektiv ska belysa hur bland annat sociala faktorer bidrar till att skapa olika förutsättningar för män och kvinnor. Mångfaldsperspektiv, inklusive genusperspektiv, i utbildningen behandlas också i *Lunds universitets policy avseende likabehandling av studenter 2006-2010*. Uppgiften att bevaka att relevanta genusperspektiv och en könsmedveten pedagogik integreras i all utbildning vid Lunds universitet vilar i första hand på områdena, samtidigt som genusperspektiv och en könsmedveten pedagogik ska ha en framträdande plats i den behörighetsgivande pedagogiska utbildning som erbjuds vid Lunds universitet.

Genusperspektiv var ett prioriterat insatsområde redan i *Jämställdhetspolicy för Lunds universitet 2001-2005*. Där angavs att genusperspektiv ska vara "ett naturligt inslag i all utbildning" och de utbildningar som helt eller delvis saknade genusperspektiv skulle under perioden redovisa hur detta perspektiv skulle tillföras i lärande, examinationssätt, litteratur etc. Dessa skrivelser till trots måste konstateras att ambitionerna när det gäller genusperspektiv och en könsmedveten pedagogik har haft en begränsad genomslagskraft under åren som gått. Därför har universitetsstyrelsen 2007-05-09 beslutat att tillsätta en projektgrupp för att arbeta med "genuscertifiering" av bland annat utbildningsprogram och kurser.

Rektor beslutade att inrätta följande projektgrupp:

Professor Tiina Rosenberg, S ordförande
Pedagogisk utvecklare Björn Badersten, CED
Studierektor Tomas Brage, N
Universitetsadjunkt Anneli Carlsson, SACO
Docent Anna-Karin Dykes, M
Docent Agneta Gulz, HT
Universitetslektor Magnus Pålsson, LTH
Docent Maria Stanfors, EHL
Docent Mats Tjernberg, J

Universitetslektor Barbara Wilczek Ekholm, K
 Personalkonsult Kajsa Widén, personalenheten
 Studentrepresentanten Lisa Malmberg har utsetts av Lunds universitets studentkårer
 och Karin Bengtsson anställts som projektsekreterare.

Projektgruppens uppgift har varit att på ett explorativt sätt utreda och belysa möjligheterna att genom någon typ av certifiering påskynda och synliggöra arbetet med en bred integrering av relevanta genusperspektiv och en könsmedveten pedagogik i utbildningen vid Lunds universitet ävensom möjliggöra jämförelser mellan institutioner (eller motsvarande) och områden. Inspiration i arbetet har hämtats från många håll – bland annat betänkandet SOU 2002:30, *Märk-värdig jämställdhet*, Arbetslivsinstitutets skrift *Socialt index* (Stockholm 2002), pågående certifieringsarbete vid Umeå universitet liksom erfarenheterna med miljöcertifiering vid Lunds universitet. I uppdraget har också ingått att föreslå kriterier/tillvägagångssätt för en eventuell genuscertifiering av verksamheten vid Lunds universitet.

Genuscertifiering – en introduktion

Genuscertifiering är ett sammansatt ord som består av både *genus* och *certifiering*. Projektgruppen har definierat båda begreppen i förhållande till uppdraget att ”på ett explorativt sätt utreda och belysa möjligheterna att genom någon typ av certifiering påskynda och synliggöra arbetet med en bred integrering av relevanta genusperspektiv och en könsmedveten pedagogik i utbildningen vid Lunds universitet ävensom möjliggöra jämförelser mellan institutioner och områden”.

Alla certifieringssystem kräver mål för att kunna genomföras och en etisk bas, en värdegrund att stå på. För genuscertifiering finner vi denna värdegrund i Förenta Nationernas deklaration för mänskliga rättigheter:

Var och en är berättigad till alla de rättigheter och friheter som uttalas i denna förklaring utan åtskillnad av något slag, såsom på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationellt eller socialt ursprung, egendom, börd eller ställning i övrigt /.../ (FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, artikel 2).

Om Förenta Nationernas deklaration för de mänskliga rättigheterna varit utgångspunkten för projektgruppens diskussion om människors lika värde, har den svenska lagen om likabehandling av studenter varit en annan viktig vägledande princip i arbetet för genuscertifiering:

1 § Denna lag har till ändamål att på högskoleområdet främja lika rättigheter för studenter och sökande och att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder (Lag [2001:1286] om likabehandling av studenter i högskolan).

Det är viktigt att framhålla att genuscertifiering inte är samma sak som ett renodlat jämställdhetsarbete på universitet och högskolor, något som främst tar fasta på den numerära obalansen mellan kvinnor och män. Det är inte heller samma sak som *gender mainstreaming*, som innebär att jämställdhetsperspektivet ska genomsyra alla politiska områden och myndigheters arbetsätt. Genuscertifiering kan bidra till en bättre

förståelse av genus inom den högre utbildningen på samma sätt som gender mainstreaming är tänkt att leda till jämställdhet inom organisationer (jfr. SOU 2002:30).

Genusbegreppet

Begreppet genus (eng. *gender*) har under de senaste decennierna kommit att användas inom humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning som en *relationell* term för de sociala och kulturella processer som skapar föreställningar om både kvinnor och män. Kvinnligt och manligt uppfattas i genusteoretiska sammanhang som sociala och kulturella fenomen, föränderliga i tid och rum. Genus är följaktligen ett analytiskt begrepp som ligger till grund för ett kunskapsområde som uppehåller sig kring frågor om hur uppfattningar om kön konstrueras och reproduceras i en samhällelig kontext. Dessa idéer är av grundläggande betydelse för förståelsen av de villkor vi lever, och har levt, under. Samtidigt bör dessa föreställningar också relateras till andra sociala kategorier som klass, etnicitet och sexuell läggning (jfr Lewander & Jordansson 2000:10). Genusbegreppet har ersatt de äldre och snävare termerna könsroll, socialt kön och sociokulturellt kön.

Genusforskning utgår från att förståelsen av det som till vardags kallas kön skapas i en ständigt pågående social process i vilken individ-, organisations- och samhällsnivån samverkar. Inte minst maktrelationen mellan könen är central för förståelsen av genus. I likhet med allt annat präglas vetenskap av en genusordning, vilket påverkar exempelvis undervisningens former och innehåll, samtalsstön och språkbruk. Genuscertifiering är ett sätt att komma vidare med frågor som specifikt handlar om verksamhet vid universitet och högskolor.

Genus är ett mångfacetterat begrepp. Genusperspektiv och teorier om genus erbjuder sätt att se, analysera och förklara sociala och kulturella fenomen som har med kön att göra (jfr SOU 2006:42). Projektgruppen har valt att i första hand fokusera på genus, men är öppen för en intersektionell förståelse av genusbegreppet. Intersektionalitet innebär att ta hänsyn till fler faktorer än kön, såsom etnicitet, klass, sexuell läggning, ålder, funktion, religion och andra samverkande, och varandra förstärkande, maktordningar.

Certifiering

Utgångspunkten för certifiering är att en produkt eller tjänst ska uppfylla de krav och kriterier som definierats i ett normerande dokument. I miljöarbetet har certifieringssystem använts länge och miljömärkning kan delas upp i två kategorier: tillverkarens självdeklaration och tredjepartscertifiering. Självdeklaration innebär att producenten går i god för att deklARATIONEN är korrekt. Formen har, särskilt när det gäller frivilliga ordningar, kritiserats för att det är svårt att veta om producenternas utfästelser överensstämmer med de verkliga förhållandena. Tredjepartscertifiering är ett mer resurskrävande arbetssätt. Med hjälp av kriterierna granskas verksamheten av ett oberoende och kompetensprövat kontrollorgan, något som ger en större tilltro till certifieringen (SOU 2002:30, 201 ff).

I ljuset av detta föreslår projektgruppen för genuscertifiering det vi kallar en *utvidgad självdeklaration* som certifieringsmodell. Att institutioner själva redovisar sina framsteg är praktiskt för universitetet och har en pedagogisk poäng. Eftersom det finns stora skillnader mellan olika områden är det viktigt att varje institution ser över och utvecklar ett delvis eget sätt att integrera kriterierna i verksamheten. Därför har

projektgruppen framförallt fokuserat på att utforma förslag till kriterier som ska kunna användas som ett inspirerande och praktiskt verktyg för institutionerna. Samtidigt bör någon form av tredjepart finnas som kontrollenhet för att ge trovärdighet åt och stöd i arbetet med genuscertifiering på institutionsnivå.

Projektgruppen har valt att föreslå en certifieringsmodell specifikt gällande undervisningen och har därmed inte utformat kriterier som omfattar hela universitetets verksamhet. Detta ligger i linje med hur gruppen för genuscertifiering uppkom, som en åtgärd kopplad till utvärderingen av universitetets jämställdhetsarbete. Det har visat sig att ambitionerna när det gäller genusperspektiv i undervisningen och könsmedveten pedagogik har haft en mycket begränsad genomslagskraft under perioden 2001-2005.

Kriterier för genuscertifiering

I arbetet med att formulera kriterier för genuscertifiering har projektgruppen presenterat förslag som under flera möten diskuterats och bearbetats. En central fråga har varit i vilken form och med vilket tilltal kriterier ska formuleras. De två främsta förslagen har varit att för det första utforma kriterierna som frågor, och för det andra uppställa kriterierna som en checklista. I denna rapport presenteras kriterierna i form av frågor, med karaktär av en checklista.

En central dimension i genuscertifieringsarbetet är frågan om det är *kvantitativa* eller *kvalitativa* aspekter som bör beaktas. För att ett verkligt förändringsarbete ska komma till stånd är en kombination ofta nödvändig. Det är framför allt viktigt att undvika ett system som reducerar kvalitet till endast kvantitativa kriterier. Ett sådant system är förvisso enkelt att hantera, men kan inte tolkas utan kvalitativ analys. När projektgruppen formulerat kriterierna som frågor har den utgått från samtal och diskussioner som huvudsaklig arbetsmetod för genuscertifieringen. Det skapar utrymme för kvalitativa aspekter i genuscertifieringsarbetet. Samtalen och diskussionerna ska föras både på områdes- och institutionsnivå och ska engagera både studenter, undervisande personal och ledning. Det är av yttersta vikt att studenters synpunkter och erfarenheter tas tillvara i genuscertifieringsarbetet, bland annat med hjälp av väl utförda kursvärderingar.

Genuscertifieringsarbetet bör utgå från en samlad bedömning utifrån dessa diskussioner och samtal. En samtalsbaserad genuscertifieringsmodell möjliggör hänsynstagande till både lärarnas och studenternas tankar om de uppställda kriterierna. Det är viktigt att bedömningsgrunden för genuscertifieringsarbetet diskuteras fram kollektivt på institutionsnivå.

Sammanfattningsvis anser projektgruppen att en modell för något så komplext som genuscertifiering måste arbetas fram under en längre tid. Det är av stor betydelse att genuscertifieringsprojektet förankras ordentligt. Vi föreslår universitetet att först pilottesta certifieringsmodellen i mindre skala för att sedan göra en övergripande satsning på genuscertifiering. I ett sådant projekt bör både undervisande personal, studenter och teknisk-administrativ personal ges möjlighet att bidra med synpunkter och erfarenheter. Ett annat förslag är att det på varje institution väljs ut två nyckelpersoner (certifieringsombud) som har ansvar för genuscertifieringsarbetet. Dessa bör ges mandat, utbildning, tid och ekonomiska resurser för uppbyggnaden av en lokal struktur för genuscertifieringsarbetet.

Projektgruppen menar vidare att det är viktigt att på olika sätt motivera institutioner för genomförandet av genuscertifiering. Detta bör ske med hjälp av ekonomiska incitament. En annan metod är någon form av offentligt rankingssystem där institutioners förbättringar och konkreta satsningar på genusperspektiv i undervisningen och genusmedveten undervisning synliggörs.

Den grundläggande hållningen i arbetet för genuscertifiering bör vara konstruktiv och inspirerande snarare än kontrollerande, även om certifiering alltid innehåller inslag av kontroll. Detta åstadkoms exempelvis genom att erbjuda institutionerna stödfunktioner i genuscertifieringsarbetet. Det kan handla om att lyfta fram lyckade exempel, praktiska tips, konkreta checklistor och ett inspirerande metodmaterial.

Projektgruppen har valt att organisera kriterierna under följande rubriker:

Genusperspektiv i undervisningen innebär att anlägga ett kritiskt perspektiv på sitt ämne med fokus på genus och andra maktordningar, samt att använda sig av den befintliga genusforskning som knyter an till ämnet. Med genusperspektiv avses det konkreta *innehållet* i utbildningen. Projektgruppen betonar vikten av att använda sig av den genusforskning som länge varit en etablerad och betydelsefull del av den vetenskapliga kunskapsproduktionen.

Genusmedveten undervisning handlar om att ha kunskap och medvetenhet om hur genus spelar roll i undervisningssituationer, samt pedagogiska metoder för att motverka diskriminering. Med genusmedveten undervisning avses *formerna* för undervisningen. Projektgruppen har föredragit termen genusmedveten undervisning framför könsmedveten pedagogik.

Planer och strategier handlar om hur organisationen arbetar för att öka genuskompetensen på ett övergripande plan.

Motverka trakasserier och kränkande särbehandling fokuserar specifikt på arbetet mot könsrelaterade och sexuella trakasserier.

Genusperspektiv i undervisningen

Kursplaner

- Problematieras kvalitetskriterier och lärandemål med avseende på genus?
- Har kursplaner och andra styrdokument setts över med avseende på genus och har detta synliggjorts för studenterna?

Kurslitteratur

- Är författarna av kurslitteratur såväl kvinnor som män?
- Används litteratur som explicit analyserar ämnet ur genusperspektiv?
- När litteratur används som saknar ett genusperspektiv, problematiseras den då i undervisningen?
- Är kurslitteraturen fri från uttryck för sexism, homofobi och rasism?

Lärares kompetens

- Har lärare genomgått utbildning avseende genusperspektiv i undervisning och genusmedveten undervisning?
- Har lärare kunskap om genus som begrepp, perspektiv och forskningsområde?
- Är lärare bekanta med genusforskning som knyter an till det ämne som undervisas?

Undervisningens innehåll

- Genomsyrar genusperspektiv undervisningen?
- Problematieras etablerade begrepp, teorier och metoder med avseende på genus?
- Används konkreta exempel i undervisningen som aktualiserar genusfrågor?
- Tas relevanta frågor om genus upp i examinationen?

Studenterna

- Hur upplever studenterna genusperspektiv i undervisningen?

Genusmedveten undervisning

Rummet

- Beaktas samtalsklimatet (samtalston och talutrymme) avseende genusaspekter?
- Finns det en medveten och systematisk strategi för varierande gruppindelning?
- Uppmuntras studenter att uppmärksamma genusfrågor (t ex genom "genusombud")?

Lärare i undervisningen

- Reflekterar läraren över sin och studenternas roll ur ett genusperspektiv? (Vem läraren är i relation till studenterna och vilken makt och möjlighet hon/han har att påverka uttryck för maktstrukturer i undervisningssituationer.)
- Reflekterar läraren över hur kvinnors respektive mäns frågor och kommentarer tas upp och bemöts?

Undervisningens form

- Används varierande undervisningsformer för att tillgodose studenters skilda lärstilar?
- Tas studenters erfarenheter tillvara i undervisningen?
- Används både "hon" och "han" i exempel och resonemang?

- Vilket språkligt tilltal och val av ord, liknelser och modeller används i undervisningen?
- Ges tillfälle för lärare och studenter att ta upp och diskutera t ex:
 - Hur talartid fördelas mellan kvinnor och män?
 - Hur kvinnors respektive mäns frågor och kommentarer bemöts?
 - Härskartekniker och bekräftartekniker?

Studenter

- Hur upplever studenterna den genusmedvetna undervisningen?

Examination

- Är tentor avidentifierade vid examination?
- Används varierande examinationsformer för att tillgodose studenters skilda lärstilar?
- Förekommer både kvinnor och män som examinatore?

Utvärderingen

- Beaktas genus i kursutvärderingar?
- Ställs frågor kring genus i kursvärderingar?
- Hur följs synpunkter och önskemål från studenter upp?

Planer och strategier

- Finns jämställdhets- och likabehandlingsplan?
- Informeras studenter om likabehandlingslagen och om vart de kan vända sig vid diskriminering?
- Hur sker det praktiska arbetet med jämställdhets- och likabehandlingsfrågor?
- Strävar institutionsledningen aktivt efter en jämn könsfördelning i fråga om undervisande personal?
- Genusutbildning för undervisande personal:
 - Ingår genuskurser i den högskolepedagogiska utbildningen?
 - Finns områdesspecifika genuskurser för undervisande personal?
 - Ingår genusperspektiv i prefekt- och studierektorsutbildning?
 - Ingår genusperspektiv i ledarskapsutbildning?
 - Vem ansvarar för att skapa och anordna genusutbildningar för undervisande personal?
 - Vem ansvarar för att undervisande personal går genusutbildningar?
 - Används kompetensen som finns på Centrum för genusvetenskap?
 - Uppmuntrar institutionsledningen undervisande personal att delta i genuspedagogisk utbildning?

Motverka trakasserier och kränkande särbehandling

- Finns det en medvetenhet hos undervisande personal om befintlig forskning om trakasserier och kränkande särbehandling?
- Hur arbetar institutionen för att motverka könsrelaterade och sexuella trakasserier?

- Används utbildningspaketet som Åtgärdsgruppen mot könskränkningar och sexuella trakasserier arbetat fram och erbjuder områden och institutioner eller motsvarande? (Kontakta personalkonsult Kajsa Widén vid Personalenheten för mer information!)
- Hur ser rutinerna ut för handläggning av trakasseriärenden?
- Informeras personal och studenter om vart de kan vända sig vid trakasserier?

Sammanfattning

Genusperspektiv har under 2000-talet varit ett prioriterat insatsområde vid Lunds universitet, men genomslagskraften har inte varit tillräckligt stor. Projektgruppen har i denna rapport försökt, i enlighet med rektors beslut, att på ett explorativt sätt utreda och belysa möjligheterna till en genuscertifiering vid Lunds universitet.

Projektgruppen definierar inledningsvis genusbegreppet och förklarar innebörden i den föreslagna certifieringsmodellen. Förslaget till genuscertifieringskriterier ställs upp under rubrikerna: *Genusperspektiv i undervisningen*, *Genusmedveten undervisning*, *Planer och strategier* och *Motverka trakasserier och kränkande särbehandling*. Med tanke på skillnaderna mellan olika områden är det projektgruppens mening att kriterierna i viss mån kan modifieras och anpassas till den egna verksamheten, dock utan att enskilda institutioner uppställer helt egna alternativa kriterier. En enhetlighet i användningen av genuscertifieringskriterier är att rekommendera för att undvika godtycke och möjliggöra jämförelser.

Med denna rapport avslutar projektgruppen sitt arbete och överlämnar förslaget till Rektor för vidarebefordran till områdena. I projektgruppens namn tackar undertecknad Rektor för initiativet och för förtroendet att vi fått möjligheten att arbeta med ett förslag till genuscertifiering. Det har varit en lärorik process för oss alla.

Projektgruppen genom

Tiina Rosenberg
Ordförande

Litteratur

Andersson, Anneli, *"Vi blev antagligen för många" Könskränkande behandling i akademisk miljö*, Uppsala: Universitetstryckeriet, 2007

Arbetsmiljöundersökning 2007 – hur uppfattar studenterna vid den Samhällsvetenskapliga fakulteten och Ekonomihögskolan sin arbetsmiljö? Lunds Samhällsvetarkår och Lunds Socialhögskolas Studentkår, 2007

<http://www.lshs.lu.se/Dokument/Arbetsmiljoundersokning%202007.pdf?PHPSESSID=651ceccc6baafb0593877dc5a43d7ce3>

Bengtsson, Karin och Nilsson, Lina, *Genus i undervisningen*, Malmö: inanna publishing, 2007

Bondestam, Fredrik, *Könsmedveten pedagogik för universitets- och högskolelärare*, Stockholm: Liber, 2007

Ds 2001:64 *Ändrad ordning – Strategisk utveckling för jämställdhet*
<http://www.regeringen.se/content/1/c4/18/35/210d6839.pdf>

Ds 2000:71 *Åtgärder mot diskriminering i högskolan*
<http://www.regeringen.se/content/1/c4/27/98/cac5fed1.pdf>

Jämställdhetspolicy för Lunds universitet 2006-2010

Lag (20011286) om likabehandling av studenter i högskolan
<http://www.regeringen.se/content/1/c4/16/46/b7c93831.pdf>

Lewander, Lisbeth och Jordansson, Birgitta, *Genus och jämställdhet*, Högskoleverket, 2000

Löfgren, Kent, *Hur högskolor och enheter kan granska sina kurser ur jämställdhets- och genusperspektiv. Nuläget och framåtblick med praktiska förslag*, Umeå universitet, 2006

Nilsson Lindström, Margareta, *Studiemiljöer vid Lunds Universitet – en undersökning ur ett psykosocialt perspektiv*, Utvärderingsenheten vid Lunds universitet, Rapport nr 2005:236, 2005

Socialt index, Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 2002

SOU 1990:44 *Demokrati och makt i Sverige. Maktutredningens huvudrapport*

SOU 2000:47 *Mångfald i högskolan*
<http://www.regeringen.se/content/1/c4/12/20/ecf91dd4.pdf>

SOU 2002:30 *Märk-värdig jämställdhet*
<http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/2147>

SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv. Jämställdhetspolitiken mot nya mål*
<http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/47912>

SOU 2006:42 *Plats på scen*
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/06/29/02/4e61f43d.pdf>