

**UPPSALA
UNIVERSITET****Områdesnämnden för
humaniora och
samhällsvetenskap**Handläggare:
Bengt GustafssonBox 256
SE-751 05 UppsalaBesöksadress:
S:t Olofsgatan 10 BTelefon/Phone:
018-471 18 91Telefax/Fax:
018-471 16 55

www.uu.se

thomas.ekstrand@uadm.uu.se

REMISS2009-10-14 HUMSAM 2009/7
Doss. 2.4Fakultetsnämnder det humanistisk-
samhällsvetenskapliga
vetenskapsområdet**Genusmärkning**

Områdesnämnden för humaniora och samhällsvetenskap tillsatte under våren 2009 en utredning om genuscertifiering av verksamheten. Utredningen har till områdesnämnden överlämnat ett betänkande med förslag om s.k. genusmärkning. Fakultetsnämnderna inom vetenskapsområdet ges härmed möjlighet att senast ~~den 30 november~~ inkomma med yttranden över bifogade förslag. Yttrandena, som skall vara ställda till Områdesnämnden, lämnas till områdesnämndens sekreterare Thomas Ekstrand.

15 jan.

Margaretha Fahlgren

Thomas Ekstrand

HUM-SAM
2009/7
Doss 2,4.

Till
Områdesnämnden för humaniora och samhällsvetenskap

Områdesnämnden för humaniora och samhällsvetenskap beslöt 2009-01-29 att uppdra åt vicerektor professor Margaretha Fahlgren att efter förslag från fakultetsnämnderna utse en arbetsgrupp för ett arbete med genuscertifiering av verksamheten inom vetenskapsområdet. I arbetsgruppens förslag till en sådan process ska bl.a. följande frågor beaktas:

- På vilka grunder kan certifiering ske?
- Vilka problem och möjligheter finns med genuscertifiering?
- Vilka villkor måste vara uppfyllda för att en verksamhet skall certifieras?
- Skall certifieringen bygga på självvärdering eller extern granskning, eller någon form av kombination av dessa metoder?
- Vad skall bli föremål för certifiering – t.ex. kurser, program eller institution?
- Behövs fakultetsspecifika metoder för genuscertifiering?

På delegation av områdesnämnden utsåg vicerektor 2009-03-26 följande ledamöter i arbetsgruppen:

Professor Eberhard Herrmann, ordförande (Teologiska fakulteten)
Universitetslektor Erika P Björkdahl (Juridiska fakulteten)
Forskarassistent Karin Hassan Jansson (Historisk-filosofiska fakulteten)
Professor Lars-Göran Sundell (Språkvetenskapliga fakulteten)
Forskare Minna Salminen (Samhällsvetenskapliga fakulteten)

Saco-rådets representant är Anna Gatti.
Studeranderepresentant är Neele Doose.
Doktorandrepresentant är Peter Forsberg.
Arbetsgruppen har dessutom adjungerat Anneli Häyrén.

Efter fyra sammanträden är arbetsgruppens förslag följande:

I. Inledande påpekanden

1. Utgångspunkt

Arbetsgruppen vill betona att detta förslag inte är något färdigt förslag. Med tanke på frågans betydelse och komplexitet bör vårt förslag följas av att Områdesnämnden för humaniora och samhällsvetenskap planerar för en mera djupgående utredning och tillsätter en utredare. För att det ska bli en märkbar förändring, måste institutionerna vara delaktiga i arbetet, vilket kan åstadkommas genom att arbetsgruppens förslag går på remiss till samtliga institutioner inom vetenskapsområdet för humaniora och samhällsvetenskap. Arbetsgruppen vill också betona att förslaget inte avser en utvärdering av planer och policydokument.

2. Terminologi

För att undvika mindre lämpliga associationer för verksamheten inom humaniora och samhällsvetenskap valde arbetsgruppen att inte använda termen "genuscertifiering". I stället föreslår vi en terminologi i analogi med "fair trade" och "rättvisemärkning", i brist på bättre något i stil med märkning av verksamheten med avseende på genusmedvetenhet. I efterföljande text kommer vi ibland också att använda kortformen "genusmärkning". Denna terminologiska förändring för med sig en modifiering av ovan anförda frågor att besvara.

3. Genus i relation till andra likabehandlingsaspekter

Uppdraget som arbetsgruppen fick har en tydlig fokusering på genus. Det är dock uppenbart att mycket av det som gäller genus också är relevant för andra likabehandlingsaspekter och omvänt. Arbetsgruppen är splittrad vad gäller att uteslutande fokusera på genus. Ett flertal i gruppen anser att vi i de fall det är möjligt bör inbegripa även andra diskrimineringsgrunder än kön. Att det till sist blir en fokusering på genus, beror på att arbetsgruppen ändå uppfattat uppdraget att i första hand gälla det. Vi vill dock understryka vikten av att fler diskrimineringsgrunder kommer att omfattas och att det är något att tänka på för framtiden. Samtidigt torde många åtgärder som höjer genusmedvetenhet, redan nu kunna innebära att undervisning och forskning även kan befrias från andra sorters diskriminering än enbart dem som grundar sig på kön.

4. Kriterier för märkning

Arbetsgruppen anser att kriterierna för genusmärkning behöver tas fram med stor omsorg och eftertanke. Det är en uppgift som kräver mycket mer omfattande insatser än dem som arbetsgruppen kunnat lägga ner. Naturligtvis har vi diskuterat kriterier, inte minst för att det är först då som arbetet med genusmärkning blir konkret. För att ge en inblick i våra diskussioner och hur vi tänkt när det gäller kriterier har vi valt att lyfta fram exempel på underlag för *två* verksamhetsaspekter för vilka genusmärkning är av betydelse. Dessa är undervisning och arbetsfördelning. Ytterliga verksamhetsaspekter som t.ex. forskning och rekrytering skulle kunna anföras, men arbetsgruppen har av tidsskäl valt att koncentrera sig på undervisning och arbetsfördelning. Konkreta kriterier vad gäller undervisning är t.ex. följande. De flesta av dem är hämtade från rapporten om genuscertifiering vid Lunds universitet.

- Undervisningen på olika nivåer ska utföras av lika många kvinnor som män.
- Utrymmet att ta plats, bildligt talat, på seminarier och föreläsningar bör fördelas lika mellan kvinnliga och manliga studenter.
- Kurslitteratur bör vara författad av både kvinnor och män.
- Det bör finnas kurslitteratur som analyserar aktuellt ämne ur genusperspektiv.
- När litteratur används som saknar genusperspektiv, bör den problematiseras ur genusperspektiv i undervisningen.
- Kurslitteratur och undervisning ska vara fri från sexism, homofobi och rasism.
- Etablerade begrepp, teorier och metoder ska i undervisningen problematiseras med avseende på genus.
- I undervisningen ska konkreta exempel i undervisningen som aktualiserar genus användas.

Konkreta kriterier vad gäller arbetsfördelning är bl.a. följande:

- Arbets- och tidskrävande undervisning bör vara jämt fördelad mellan kvinnor och män.
- Meriterande och icke-meriterande arbetsuppgifter ska fördelas lika mellan kvinnor och män.
- Interna och externa uppdrag, t.ex. ledningsuppdrag, ska fördelas lika mellan kvinnor och män.
- Ledningen ska vidta aktiva åtgärder för att uppmana både kvinnor och män att söka anställning.
- Aktiva åtgärder ska vidtas för att möjliggöra att både kvinnor och män kan söka projektmedel.
- Fördelning av undervisning i relation till innehållet i egen forskning ska vara lika för kvinnor och män.
- Inom samma typ av anställning, som t.ex. professor, lektor, externt finansierad forskare o.s.v., ska utrymmet som faktiskt ges till forskning vara lika för kvinnor och män.
- Strategiska beslut om forskningsinriktning ska vara till gagn för både kvinnor och män.
- Möjligheter att delta i internationella konferenser och liknande uppdrag att representera institutionen ska fördelas lika mellan kvinnor och män.

Institutioner som söker genusmärkning ska förklara på vilket sätt man uppfyller kriterierna alternativt förklara varför man inte uppfyller dem.

II. Arbetsgruppens svar på de förelagda men enligt ovan modifierade frågorna

- a. På vilka grunder kan märkning av verksamheten avseende genusmedvetenhet se ut?

Vår utgångspunkt är att genusmärkning är något annat än att utvärdera planer och policydokument. Genusmärkning är i stället en granskning av *om* och *hur* planer och policydokument förverkligas. För att genusmärkning inte ska riskera att endast bli en papperstiger, bör den vara något som institutionerna själva tar initiativ till och ansöker om. Erfarenheten har visat att institutioner blir motiverade om det finns en ekonomisk morot. Det ska löna sig att ansöka om och bli genusmärkt.

I märkningsprocessen bör det finnas en typ av kriterier som *ska* vara uppfyllda. Kriterierna kan t.ex. vara sådant som att kurslitteraturen har blivit granskad ur genusperspektiv och att eventuella brister är åtgärdade. Ett annat exempel är att det ska beskrivas och förklaras på vilket sätt man problematiserar begrepp, teorier och metoder med avseende på genus, samt i vilka föreläsningar, övningar och uppgifter och med hjälp av vilka delar av kurslitteraturen man har gjort det. På så sätt kan bedömarna få en konkret och rättvis bild av hur en institution eller ett program uppfyller nämnda kriterium. Det ska alltså inte vara en process där institutionerna anger i vilken utsträckning de lever upp till vissa kriterier. Det ska i stället vara en följa-eller-förklara-modell. Kriterierna *ska* uppfyllas. I annat fall ska avvikelserna förklaras varför man inte uppfyller kriterierna och anges hur de ska kunna uppfyllas.

På så sätt kan bedömarna skaffa sig en klar bild och tillstyrka eller avslå en ansökan om genusmärkning.

Det är dock också fråga om en annan sorts kriterier som bedömarna behöver ta ställning till. När det t.ex. gäller könsfördelningen bland de anställda kan man rimligen inte ställa ett absolut krav på en jämställd fördelning eftersom vissa institutioner då inte skulle kunna söka genusmärkning inom en överskådlig framtid. Här är det i stället fråga om att förklara med hjälp av vilka åtgärder man i ett långsiktigt perspektiv försöker komma till rätta med problemet och vilka åtgärder man vidtar för att höja genusmedvetenheten. När det gäller den typen av kriterier bör det därför ställas krav på ett aktivt, långsiktigt men ändå *konstaterbart* konkret förändringsarbete.

- b. Vilka problem och möjligheter finns med märkning av verksamheten med avseende på genusmedvetenhet?

Det är arbetsgruppens uppfattning att en tillämpning av genusmärkning med hjälp av ovan nämnda kriterier skulle kunna bidra till att förbättra Uppsala universitets image, d.v.s. att komma ifrån bilden av att präglas av konservatism och förlegade strukturer. Vi har inga direkta bevis för det, men vi tror att genusmärkning skulle kunna locka fler och delvis andra lärare, forskare och studenter till universitetet med en ökning av kvalitén som följd. Med ovan nämnda utgångspunkt ser vi därför bl.a. följande möjligheter:

- det ger institutioner möjlighet till en långsiktig planering av jämställdhets- och likabehandlingsarbetet, i vilket det också ingår att se när det kan vara aktuellt att ansöka om att få en genusmärkning
- redan förekomsten av ett sådant långsiktigt planeringsarbete kan ge institutionerna gott rykte, vilket torde attrahera både lärare, forskare och studenter
- institutioner med tillämpad genusmedvetenhet har goda förutsättningar att bryta med strukturer som går ut på att lika rekryterar lika och därmed effektivt förändra ojämställda strukturer
- mer jämställda och genusmedvetna forskningsmiljöer öppnar för fruktbara problematiseringar av etablerade begrepp, teorier och metoder och därigenom ett kreativt undervisnings- och forskningsklimat

För att processen med genusmärkning ska kunna genomföras, behöver man dock komma till rätta med bl.a. följande problem:

- bedömarna behöver ha både en kompetens i jämställdhetsfrågor och en ämnesmässig kompetens som är relevant för de verksamheter som skall underkastas en märkningsprocess
- kriterierna som ska användas vid genusmärkningen måste vara omsorgsfullt framtagna och väl avvägda, särskilt som vissa kriterier kan vara svåra att göra mätbara
- det gäller att se upp att kriterierna inte blir till nya mål utöver de som redan är formulerade i planer och policydokument
- på vissa institutioner kan det finnas problem vad gäller kompetensnivån att identifiera brister med avseende på genusmedvetenhet

- c. Vilka villkor måste vara uppfyllda för att en verksamhet skall kunna få godkänd märkning av verksamheten avseende genusmedvetenhet?

Som sagt bör det finnas en typ av kriterier som *ska* vara uppfyllda samt en typ av kriterier där man i stället ställer krav på ett aktivt, långsiktigt men ändå *konstaterbart* konkret förändringsarbete.

- d. Skall märkningsprocessen bygga på självvärdering eller extern granskning eller någon form av kombination av dessa metoder?

Vi föreslår en kombination av självvärdering och extern granskning. Självvärderingen består i att beskriva verksamheten och formulera *om* och *hur* man har uppfyllt de kriterier som *ska* uppfyllas samt hur man tänker komma till rätta med problem som kräver ett mera långsiktigt perspektiv. Granskningen av vad som har åstadkommit bör dock göras av externa bedömare. Det är önskvärt att det är en grupp av bedömare så att behovet av kompetens i jämställdhetsfrågor samt av olika sorters relevant ämnesspecifik kompetens är täckt.

- e. Vad skall bli föremål för märkning – t.ex. kurser, program eller institution?

För att märkningsprocessen kan relatera sig till konkreta punkter som dock ingår i en större helhet, rekommenderar vi att institutioner och/eller program inom en institution eller mellan institutioner ges möjlighet att ansöka om märkning av verksamheten avseende genusmedvetenhet.

- f. Behövs fakultetsspecifika metoder för märkning av verksamheten avseende genusmedvetenhet?

Den sortens kriterier som vi formulerat i samband med de båda exemplen undervisning och arbetsfördelning kan i princip tillämpas på alla institutioner inom vetenskapsområdet för humaniora och samhällsvetenskap. Den konkreta tillämpningen kan dock se olika ut beroende på de olika undervisnings- och forskningstraditioner som har utvecklats.

Med stöd av ovanstående föreslår arbetsgruppen Områdesnämnden för humaniora och samhällsvetenskap att besluta om

- att tillsätta en utredning och ge utredaren i uppdrag att komma med ett färdigt förslag angående genusmärkning
- att inför tillsättningen av utredningen låta arbetsgruppens förslag gå på remiss till samtliga institutioner inom vetenskapsområdet för humaniora och samhällsvetenskap

Enligt arbetsgruppens uppdrag
Uppsala den 9 september 2009

Eberhard Herrmann
ordförande för arbetsgruppen