LUNDS UNIVERSITET

Projekt Genuscertifiering på institutionsnivå
Projektnr 16

Datum 2012-10-31

Diarienummer
PE2009/903

Till Högskoleverket

Projektet Genuscertifiering på institutionsnivå

Bakgrund

Genusperspektiv är ett prioriterat område vid Lunds universitet. I tidigare och nuvarande policy anges att genusperspektiv och könsmedveten pedagogik ska vara ett naturligt inslag och ha en framträdande plats i utbildning och undervisning. Det i sin tur är beroende av den omgivande miljöns medvetenhet, dvs. institutionen. Lunds universitets ledning tillsatte en arbetsgrupp (2007) som fick i uppdrag att belysa och ge förslag på hur ett genusperspektiv kan integreras, samt visa på verktyg för genuscertifiering av utbildningar. I **Slutrapporten**, som arbetsgruppen lämnade till dåvarande rektor i mars 2008 beskrivs modellen bl.a. som en *utvidgad självdeklaration*. Det innebär att institutionen återkommande redovisar sina framsteg i arbetet med att införa ett genusperspektiv. Det är pedagogiskt viktigt då det stärker medvetenhet om styrkor och svagheter och inspirerar det fortsatta arbetet. Varje institution kan utveckla sitt sätt att integrera i verksamheten de kriterier som projektgruppen redovisar eftersom miljöerna varierar. Modellen för genuscertifieringsarbetet har under 2008 testats i ett mindre pilotprojekt. Avsikten är i *detta* projekt att testa i större skala för vidare implementering i Lunds universitets verksamhet. Kriterier för genuscertifiering presenteras i en checklista som frågor. Dessa rör undervisningens former och innehåll samt institutionen som helhet. Frågorna används för återkommande samtal och diskussion vilket medger inklusion av kvalitativa aspekter i arbetet. I arbetsgruppens slutrapport 2008 betonas att *hållningen i arbetet för genuscertifiering är konstruktiv och inspirerande snarare än kontrollerande.* Det har även varit en utgångspunkt i projektet Genuscertifiering på institutionsnivå.

Projektets syfte och struktur

Lunds universitet sökte under hösten 2009 projektmedel från Delegationen för jämställdhet i högskolan (DJ) och tilldelades 1,7 miljoner kronor för ett 2-årigt projekt, som sedan har förlängts med 5 månader.

Projektet har ett par övergripande syften: Att testa modellen för genuscertifiering på tre institutioner, som funnit värdefulla incitament för deltagande; Undersöka användbarheten i den modell som presenteras i slutrapporten (2008). Det omfattar hur checklistan med frågor och samtal som arbetsmetod påverkar kunskaper om och ökar tillämpning av genusmedveten undervisning (former och innehåll) samt ökar institutionens genusmedvetenhet.

Projektets struktur innebär att det har bedrivits i 3 faser: 1) information, inspiration och samtal för att starta processen, 2) konkretisering av de idéer och förslag som utformats i fas 1 3) utvärdering och fortsatt spridning av modellen. Projektet testar den föreslagna certifieringsmodellen, som utvärderas efterhand som arbetet pågår, främst sker detta i andra hälften av projekttiden.

Den förväntade effekten omfattar både att institutionerna blivit mer medvetna om aspekter relaterade till genus och att undervisningen och institutionernas klimat blivit mer förstående för olikheter som framstår som relaterade till kön, etnicitet, ålder, sexuell läggning. Kriterier för genuscertifiering och process för återkommande analys av en institutions miljö och undervisning kan i fortsättningen ytterligare utvecklas.

Verktyg för att tillvara erfarenheterna från projektet består dels i en metod- och arbetsbok och dels i ett presentations-/informationsmaterial. Materialet är tänkt att användas vid andra institutioner/arbetsplatser för att stärka genusmedveten undervisning, institutionsmiljö/motsvarande genom att moment och övningar man arbetat med i relation till bl a checklistan redovisas. I projektet har formerna för och innebörden i certifiering diskuterats. Certifiering används oftast för att man uppnått en viss standard. Denna omprövas med bestämda intervall. Tillsammans med de medverkande institutionerna har fortgående dialog förts kring hur detta kan utvecklas.

Från policy till praktik

Lunds universitet har i sin policy för jämställdhet och likabehandling valt att fokusera genusperspektiv, som ett av totalt sex insatsområden. Att arbeta med genuscertifiering innebär att både personella resurser och tid behöver avsättas. Det förutsätter att dessa båda incitament ses som självklara och nödvändiga. Det krävs även framförhållning och kontinuitet då kunskapsinhämtning ska ske för en hel institution/arbetsplats, hos både anställda och studenter. Inom de tre medverkande institutionerna har erfarenheter visat att genuscertifieringsarbete och ett ökat genusperspektiv inte är något undantag.

Institutionernas arbete inom genuscertifieringsprojektet har präglats av ökande initiativ för hur sådan kunskapsinhämtning kan ske. Detta har inneburit att legitimitet och bekräftelse för genomförda insatser skapats och att incitament för nytänkande blivit möjligt.
Att arbeta med nya idéer och förhållningssätt kan innebära en oförutsägbarhet när det gäller de resultat man vill uppnå. Projektarbete innefattar en till synes rak väg. Att vara medveten om och förberedd på att sidospår och ”det oväntade”, det icke predestinerade inträffar under arbetsprocessen gör att projekt blir mer levande. Det innebär också att mer tid och energi behövs. En nog så viktig insikt är att förstå och förklara att själva processen innebär förändring. Vi kan se och förutspå riktningen men inte styra över hur själva målet kommer att se ut och gestalta sig. Genuscertifieringsprojektet vid Lunds universitet visar att det är möjligt att arbeta för ökad kunskap och förståelse som riktning och att målet är en strävan efter ny kunskap och ett nytt, mer inkluderande perspektiv, ett genusmedvetet perspektiv.

Inom universitetet finns stödfunktioner, specialister inom personal- och studerandeverksamhet samt Centrum för genusveteskap. Dessa har varit aktiva i projektet och fungerat som inspiratörer och stöd, då seminarier, utbildningsmoment och olika aktiviteter har arrangerats. Externt har även flera forskare och forskningsinstitutioner inom genus och naturvetenskap/teknik anlitats. Sammantaget har dessa experter, internt såväl som externt, kunnat bistå med forskningsresultat, såväl som goda exempel, praktiska tips, konkreta checklistor och stödmaterial.

Kriterier för genuscertifiering på institutionsnivå.
Checklista och stödmaterial

I den slutrapport (2008) som ligger till grund för projektet Genuscertifiering på institutionsnivå finns följande kriterier beskrivna, som diskuterats och aktiverats vid de medverkande institutionerna:

Genusperspektiv i undervisningen, som 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, som 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. Dessa kriterier handlar om hur organisationen arbetar för att öka genuskompetensen på ett övergripande plan och som kommer till uttryck t ex i de jämställdhets- och likabehandlingsplaner som arbetats fram på respektive institution/arbetsplats.

Motverka trakasserier och kränkande särbehandling fokuserar specifikt på arbetet mot könsrelaterade och sexuella trakasserier, där Lunds universitet har arbetat fram ett utbildningspaket kallat Se Människan, som erbjuds institutioner och arbetsplatser

Genusperspektiv i undervisningen öppnar upp för ett antal frågeställningar, t ex:
Kursplaner
• Problematiseras 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?

• Problematiseras 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 fokuserar och synliggör följande frågeställningar:
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 examinatorer?
Utvärdering
• 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 Se Människan, som Åtgärdsgruppen mot könskränkningar och sexuella trakasserier arbetat fram och erbjuder områden och institutioner eller motsvarande?
• Hur ser rutinerna ut för handläggning av trakasseriärenden?
• Informeras personal och studenter om vart de kan vända sig vid trakasserier?

Arbets- och metodbok

Uppstart av projektet
Information, inspiration och samtal för att starta processen, fas 1

Tre institutioner har valt att delta i projektet: Institutionen för Energivetenskaper, Geologiska institutionen samt Fysiska institutionen. Samtliga tre institutioner finns inom naturvetenskaplig och/eller teknisk fakultet vid Lunds universitet.

Vid dessa tre institutioner genomfördes utbildningen ”Se Människan” i inledningsfasen av projektet. ”Se Människan” är en utbildning som ingår i universitetets förebyggande och aktiva åtgärdsinriktade arbete för en god arbets- och studiemiljö, fri från diskriminering. I utbildningen ingår, förutom en genomgång av diskrimineringslagen, forskningsresultat och undersökningar, även värderingsövningar och grupparbeten med autentiskt baserade cases. Utöver detta görs en mindre arbetsplatsenkät, som ger en kartläggning av det klimat som råder på den aktuella arbetsplatsen.
För att presentera projektet och för att närma sig en dialog kring begrepp som genus och certifiering genomfördes även en workshop, för var och en av de tre institutionerna.

Inledningsvis genomförde projektledaren också enskilda samtal med de tre prefekterna, där dessa fick beskriva sina tankar kring varför de valt att deras institution skulle ingå i projektet och hur de såg på frågeställningarna som projektet skulle fokusera.
Prefekten Per Sandgren, Geologen, motiverar institutionens medverkan i projektet på följande sätt: ”Att synliggöra det osynliga, våga ta i och åtgärda de problem som finns så att alla kan få en bra miljö att arbeta och trivas i”.
Prefekten Bengt Sundén, Energivetenskaper beskrev följande: ”Det kan ge svar på varför kvinnor inte väljer tekniska ämnen. De som utbildas inom Energivetenskaper kommer ut i en värld som inte är så mansdominerad. De ska bli mer medvetna om och förberedda på detta.”
Dåvarande prefekten Stefan Kröll, Fysik, beskrev sitt ställningstagande så här: ” I allmänna termer uttryckt: Det råder en obalans mellan kvinnor och män. Från mitt eget perspektiv blir

det en tydligare diskussion kring detta och frågan om varför vi inte har fler kvinnor på olika positioner, varför det inte attraherar kvinnor i högre grad. Projektet är ett steg på vägen här.”

Dialogen kom även att handla om det arbetssätt och den utgångspunkt som kännetecknar projektet, nämligen samtal och diskussion som metod och att bedömningsgrunder för genuscertifieringsarbetet tas fram gemensamt inom respektive institution.

Varje institution har utsett en referensgrupp, som haft i uppgift att både vara pådrivande och att arbeta fram förslag till de olika aktiviteter som genomförts på de tre institutionerna. En dialog har förts intern inom institutionerna om antal personer som ska ingå och vilka kategorier av anställda/befattningar som ska ingå.

Regelbundna möten har skett med projektledaren och däremellan har referensgrupperna inom respektive institution arbetat med sina idéer, förslag och aktiviteter, som genomförts i projektet. Projektledaren har även haft rollen som coach och initiativtagare när det gäller kontakt med externa föreläsare. I inledningsfasen har slutrapporten från 2008 varit vägledande, därefter har de egna initiativen från främst referensgrupperna haft betydelse för hur genuscertifieringsarbetet fortskridit och genomförts

Begrepp som ”genus”, ”certifiering” förklaras i slutrapporten från 2008. En praktisk och konkret pedagogik behövs dock genom hela den lärandeprocess som pågår, då anställda och studenter ska aktiveras och förväntas känna engagemang. Då frågor som rör jämställdhet och genus ofta är emotionellt laddade handlar kunskapsinhämtning även om tid för och förmåga till reflektion. Här handlar det om att kunna ta in andra perspektiv och att föra en inre dialog kring olika synsätt och föreställningar. Våra egna föreställningar och vår egen självförståelse innebär att reflektionsförmågan blir essentiell i detta sammanhang.
Den process vi valt och velat genomföra i genuscertifieringsprojektet innebär att deltagarna ska reflektera över både sina egna och andras synpunkter och synsätt och att de ska dela med sig av sina erfarenheter. De ska kunna förhålla sig till oreflekterade förhållningssätt, ingrodda och djupt förankrade mönster och beteenden kring kön, hur detta skapats och hur en förändring kan ske. Genuscertifieringsprojektet ska kunna bidra till att resonemang och dialog för med sig kvalitativt ny kunskap och ökad genusmedvetenhet.

Institutionernas aktiviteter och arbete
Konkretisering av de idéer och förslag som utformats i fas 1

Vi har inom genuscertifieringsprojektet valt att bjuda in föreläsare med särskild kompetens inom forskningsområdet genusvetenskap. De medverkande institutionerna har under projektet på så sätt fått möjlighet till ökad kunskap på olika nivåer och tillgång till praktiskt användbara metoder och tillvägagångssätt. Det har varierat från institution till institution, hur och på vilket sätt man valt att aktivera sina anställda och studenter i det pågående projektet. I processen har ingått att medvetandegöra och att operationalisera kunskaper om genus och att kunna koppla denna kunskap till den dagliga verksamheten, inom undervisning och inom administration och annan stödverksamhet.

En beskrivning och genomgång redovisas nedan över de tre institutionernas olika insatser och fokusområden.

Vid *Institutionen för Energivetenskaper* har bl a följande aktiviteter ägt rum:

- Initialt genomfördes utbildningen "Se människan" med personalkonsult Kajsa Widén och Fysiska institutionens studierektor, Tomas Brage.
- Representanter från institutionen deltog i aktiviteter inom projektet som Fysiska institutionen anordnade.
- Inledande samtal fördes under våren 2010 mellan prefekten, Bengt Sundén och projektledaren, Kajsa Widén.
- *December 2009* Några av institutionens lärare intervjuades i universitetets tidning LUM.
- *11/5 2010* Inspirationsmöte för hela institutionen med Tomas Brage, Fysiska institutionen, Lunds universitet.
- *31/5 2010* Genusseminarium för hela institutionen med Jens Rydström, Centrum för genusvetenskap, Lunds universitet.
- *9/12 2010* Seminarium för hela institutionen med bl.a. Jeanette Larsson från Polisen i Malmö.
- *17/3 2011* Genusutbildning för teknisk/administrativ personal, Kajsa Widén, Sektionen Personal, Lunds universitet
- *30/3 2011* Genusutbildning för lärare och forskare, Temat för utbildningsdagen är: Hur kan vi som lärare, forskare och doktorander få ökad kunskap om genusperspektiv i undervisning och utbildning? Fredrik Bondestam, Centrum för genusvetenskap, Uppsala universitet.
- *7/5 2012* Utbildningsdag med forskaren Boel Berner, Linköpings universitet.

Från *Geologiska institutionen* (under delar av genuscertifieringsprojektets period sammanslagen med institutionen för Ekosystemvetenskaper, ENES) kan bl a följande aktiviteter omnämnas:

- Initialt genomfördes utbildningen "Se människan" med personalkonsult Kajsa Widén och Fysiska institutionens studierektor, professor Tomas Brage.
- 27 april 2010: Genuscertifiering – Fysiska institutionens erfarenheter. Inspirationsmöte med Tomas Brage från Fysiska institutionen.
- 25 maj 2010: Genusvetenskap: Teorier och tillämpningar. Föredrag av Jens Rydström från centrum för genusvetenskap.
- 25 augusti 2010: Forumspel om mångfald och genus av forumteatergruppen PUMAN. Eftermiddagen avslutades med middag.
- Genuslitteratur anländer till köken under september månad.

- 12 oktober 2010: samt 15 november: Utvärdering av samtliga kursplaner på institutionen, Referensgruppen deltog i detta.

- 25 november 2012: Kort information om syfte och planer för genuscertifieringen på ENES doktorandmöte.

- 30 november 2010: Litteraturseminarium 1. Genomgång och uppdelning av genuslitteratur. Denna form av litteraturseminarium återkommer sedan under år 2010-2011.

- Under december månad 2010: Kort information på institutionens personalmöte om syfte och planer för genuscertifieringen.

- 20 januari 2011: Litteraturseminarium del 2. Deltagarna i litteraturcirkeln har läst delar av den genuslitteratur som finns utsatt i köket och delger varandra om innehållet.

- Mars 2011: Besök hos studenter i klassrum på majoriteten av pågående kurser på institutionen. Kort info om genuscertifiering, inbjudan till studenter att delta som studentrepresentant, inbjudan till seminariet Se människan. Vi fick 4 studentrepresentanter i samband med detta.

- Information på Geologis lärarmöten angående institutionens pågående litteraturseminarium samt om Fredrik Bondestams utbildningsdag.

- Våren 2011: Fil kand, Matilda Andersson, Centrum för genusvetenskap vid Lunds universitet undersöker i sin kandidatuppsats genuscertifieringsprojektet samt doktorandernas situation på institutionen med hjälp av frågeformulär där samtliga doktorander hade möjlighet att svara. Intervjuer med 4 personer ingick.

- 11 april och 10 maj 2011: Genomgång av befintliga kursutvärderingar för att se hur de är formulerade. Utformande av en allmän kursutvärdering som kan användas på samtliga kurser på institutionen där även några specifika ”genusfrågor” ingår. Referensgruppen deltog i arbetet.

- 11 maj: Muntlig presentation av arbetet med institutionens deltagande genuscertifieringsprojektet presenterad på konferens, som arrangerades av WINGS (Women In Great Science) vid Lunds universitet.

- 31 maj 2011: Information om genuscertifieringen på SNGs (studentrådets) valmöte. Institutionen fick två nya representanter därifrån som kommer att vara med under höstens möten och aktiviteter.

- Augusti 2011: Gruppdiskussioner för anställda på institutionen om genusmedveten undervisning med utgångspunkt från kompendiet ”Genus i undervisningen” författat av Lina Nilsson och Karin Bengtsson och innehåller tips och verktyg för att integrera genusperspektiv i undervisningen. Detta material skickades till all personal i samband med inbjudan med förhoppningen att alla fick chans att reflektera över materialet och

diskutera vad som är relevant inom institutionens arbete och vad som eventuellt skulle kunna kompletteras t ex kring fältarbete eller labbar.

Institutionen har även varit inbjuden då andra institutioner inom projektet arrangerar aktiviteter, t ex:

- 21 oktober 2010: Fritt Fram – halvdagsseminarium om HBT-frågor som arrangerades av Kemicentrum vid Lunds universitet.
- 24 november 2010: Erbjudande till studenter att delta i Fysicums seminarium med Jonas Hansson, föreläsare som höll ett föredrag om HBT-frågor på universitetet.

Vid *Fysiska institutionen* finns följande aktiviteter som genomförts under projektets gång (vissa delar genomfördes i det kortare pilotprojekt som föregick):

- ”Se Människan” hade redan genomförts, avdelning för avdelning, under år 2008.
- September 2008: Styrgrupp från Jämställdhetsgruppen
- December 2008: Inspirationssymposium: *What does Gender have to do with Physics.* 80 deltagare, 4 inbjudna ”experter”
- Februari 2009: Referensgrupp uppletas och tillsätts
- Mars 2009: Stormöte med presentation av begrepp och processen där genuscertifiering presenterades och diskuterades. Fokus på begrepp och på processen – Genusbegreppet; Vad är certifiering? Kriterier för genuscertifiering. Stormötet leddes av professor Tomas Brage, Fysiska institutionen och projektledare Kajsa Widén: *”Genuscertifiering – är det möjligt?”*
- Våren 2009: En *enkät- och intervjuundersökning* genomfördes av referensgruppen om genuscertifieringen i syfte att få ett grepp om institutionernas tillstånd innan projektets början.
- Hösten 2009: *Genuskurs* för anställda och studenter som hölls av Sara Goodman, Centrum för genusvetenskap. Kursen ”Genus i Naturvetenskap och Teknik” utvidgades till att vända sig mot både studenter och lärare, samt till övriga institutioner inom projektet. Kursen ges numera som en kvällskurs varje hösttermin. Föreläsningsdelen utannonseras till en bredare publik av studenter och anställda.
- Oktober 2009: Utbildningshalvdagar om genusmedvetens pedagogik och genusperspektiv i utbildningen genomförs under ledning av Sara Goodman och

Tomas Brage. Halvdagarna avslutas med att deltagarna föreslår projekt som kan genomföras inom detta område på, framför allt, fysiska institutionen.

- 2010: Institutionen inför dubbel ersättning i tid för doktorander vid föräldraledighet. Samma rättighet finns redan för ”postdocs” vid hela Lunds universitet, men Fysiska institutionen är först med att utöka den till att även gälla för doktorander.

- Hösten 2010: ett mentorsprogram för nybörjarstudenter initieras på den naturvetenskapliga delen av institutionen. Äldre studenter agerar mentorer och fokus vid möten ligger kring studiesociala frågor och diskussion kring bland annat föreställningar om att vara fysiker. Mentorsgrupperna är även menade att vara ”early warning systems” om problem uppstår för enskilda studenter.

- November 2010: Linnécentret Lunds Lasercentrum”, som har sin ledning vid fysiska institutionen, genomför en seminariedag med fokus kring genus och jämställdhet. Detta blir inledningen till en kontinuerlig aktivitet vid centret, med bland annat mentorer och normkritisk granskning av rollfördelningen vid centret.

- 2011-2012: Avdelningen för Förbränningsfysik genomför workshops om ett genusperspektiv på forskning och utbildning inom ämnet. Arbetet har vid avdelningen fortsatt och en förändring har märkts. Tidigare bestod avdelningen enbart av män bland seniorerna och hade i princip inga kvinnor bland doktoranderna. Nu har kvinnor anställts bland seniorer och doktorander. En utvärdering av detta planeras med start 2013, i samarbete med Londa Schiebingers projekt om Gendered Innovation – se nedan.

- Hösten 2011: Studenterna inom fysik vid naturvetenskapliga fakulteten och LTH producerar ett plånboksinlägg med titeln: ”Genus och Fysik – hör de ihop?” med information om och motivation för projektet, samt en beskrivning av vart man vänder sig om man blir diskriminerad.

- Våren 2011: Kursvärderingsfrågor, med en formulering som är kritiskt granskade för att studenterna skall förstå innebörden, skapas med inriktning mot genusfrågor.

- Våren 2011: Regelbunden kartläggning av arbetsmiljön beslutas.

- Hösten 2011: En bokvagn med ”Genus och Fysik”-tema skapas av biblioteket och turnerar mellan institutionens kafferum.

- Hösten 2011: Institutionen planerar att anslå medel för genomförande av de projektidéer som kom upp under utbildningshalvdagarna – se ovan.

- November 2011: Workshop med Londa Schiebinger om ”Gendered innovations”.

- 2012: Genuscoachen Sara Goodman anställs på 25% och genomför platsbesök på avdelningar, individuella möte med anställda och granskar bland annat institutionens arbete med budget inför 2013.

- Under 2012 planeras även ett normkritiskt föredrag om hur svenskheten upplevs av anställda med utländsk bakgrund och förstärkta åtgärder för att alla studenter skall ha samma möjlighet att leva upp till ”akademisk hederlighet”.

Utvärdering och fortsatt spridning av modellen och av erfarenheter.

De medverkande institutionernas fortsatta arbete.

Intervjuer med prefekterna ger vid handen att ett fortsatt arbete sker och de har i samtal förmedlat att det är viktigt att försöka upprätthålla den kunskap som projektet har genererat och att man i fortsättningen kommer att ha pågående aktiviteter. En ytterligare reflektion som har förmedlats är att man borde ha tagit in studentmedverkan tidigt. De aktiviteter som har skapats för denna grupp har inte fått tillräcklig genomslagkraft. En förstärkning kan ske, genom att studenterna själva får arrangera och genomföra olika aktiviteter, projektidéer och utbildningsmoment. Detta påtalar samtliga tre prefekter.

Att hantera motstånd är något som de tre prefekterna också har belyst. Detta har de upplevt och fått hantera och de beskriver att motstånd kan se olika ut. Det kan handla om att visa passivitet, att ifrågasätta nyttan av, eller att inte prioritera de arrangemang och kunskapshöjande seminarier som erbjudits. Därför vill prefekterna rekommendera att kontinuerliga informationsmöten hålls inom arbetsplatsen och att möten och aktiviteter som arrangeras kring genuscertifieringsprojekt ska vända sig till alla anställda och studenter. I efterhand kan de även se att man behöver lägga mer energi på att förklara varför insatser som genomförs är viktiga för hela institutionen. Det behöver förtydligas att arbetet med ökad genusmedvetenhet ska stärka institutionens strävan att vara mer inkluderande.

Under projektets gång har fil kand Matilda Andersson, Centrum för Genusvetenskap vid Lunds universitet, utfört två olika enkäter/undersökningar, den ena ”Doktorander i ett genuscertifieringsprojekt” genomfördes efter att viss projekttid hade löpt och initierades p.g.a. att doktorandernas situation skulle uppmärksammas. Resultatet av enkäten visar att doktorander bör involveras tidigt i allt förändringsarbete och i det arbete som rör såväl anställdas som studenters arbets- och studiesociala miljö. Den andra enkäten ”Studentenkät vid Geologiska institutionen” genomfördes som en utvärdering av studiemiljön och utbildningen på 4 olika kurser. Syftet var att få ökad insikt om hur studenterna tänker kring sin utbildning och sin studiemiljö samt att belysa styrkor och svagheter för att kunna förbättra kvaliteten.

Professor, genusexpert Inger Lövkrona har genomfört en utvärdering av hela projektet och den utmynnar bl a i en rekommendation till universitetet; att genuscertifiering ska bli en integrerad del i verksamhetens jämställdhetsarbete och erbjudas institutioner, på frivillig basis.

Spridningen av vårt genuscertifieringsprojekt.
Vi ser gärna att ett ökat utrymme ges för spridningen av vårt genuscertifieringsprojekt och de olika aktiviteter och erfarenheter som de medverkande institutionerna har delat med sig av.

Vid den nationella genuscertifieringskonferensen som gick av stapeln i Lund den 22-23 maj 2012 fanns en mer utförlig presentation av det arbete och de aktiviteter som genomförts under projektperioden. Här fördes även en dialog om hur institutionerna kan både förvalta och vidareutveckla sina erfarenheter och det arbete som inletts och genomförts inom projektet.

Vi vill att vårt projekt och de idéer som detta har gett ska kunna användas av fler, därför har vi skapat en metodbok. I den delar vi med oss av våra erfarenheter och allt vi lärt oss under den tid då genuscertifieringsprojektet pågått. Vi ger råd och rekommendationer till dem som vill pröva genuscertifierings i sin verksamhet. Inför framtiden ser vi att ökad kunskap kan förstärka och legitimera de frågeställningar som vårt projekt har fokuserat. Avslutningsvis kan sägas att genuscertifieringsprojektet har frammanat följande tankar:

Genus är ett begrepp som är laddat. Det är ofta lättare att prata om jämställdhet, det uppfattas som mer ”politiskt korrekt” att verka för ökad jämställdhet.
Göm inte och glöm inte begreppet genus! Öka kunskapen genom att hänvisa till den omfattande forskning som bedrivs inom detta vetenskapsområde.
Studenter är ofta en bortglömd grupp i arbetet med genuscertifiering. Var noga med att engagera studenter från början, bl a i referensgrupper och jämställdhetsorgan.
Informera mera!
Inse att det är ett långsiktigt arbete – och att i detta ligger en utmaning.
Aktivitet skapar legitimitet.

Aktiviteter där Lunds universitets genuscertifieringsprojekt uppmärksammats:
Lunds universitet, (främst projektledaren) har varit inbjuden att presentera det pågående genuscertifieringsprojektet vid ett antal konferenser och andra arrangemang. Andra universitet och högskolor har visat ett påtagligt intresse för genuscertifieringsprojektets arbete och nedan nämns några exempel då projektet har presenterats – eller kommer att presenteras:

Delegationen för jämställdhet i högskolan, DJ:s seminarium i Malmö och Göteborg,

Högskoleverkets jämställdhetsnätverk, workshops vid Karlstad universitet, Mittuniversitetet, Linnéuniversitetet, Högskolan i Skövde.
Nationella jämställdhetskonferenser, 2010 vid Karolinska institutet och 2012 vid KTH.

Rekommendationer och råd i arbetet med genuscertifiering

Det finns ingen given mall för att arbeta med genuscertifiering och varje institution/arbetsplats behöver finna sitt eget arbetssätt. Det finns dock ett antal rekommendationer och råd som vi vill dela med oss av och som vi ser kan vara ett stöd. Våra metodråd belyser de olika erfarenheterna från genuscertifieringsprojektet. Vi har valt att utforma och rikta dessa rekommendationer och råd till prefekter/chefer och till de referensgrupper som ansvarar för genomförande och initiativ i arbetet.

Som utgångspunkt: Använd den checklista – eller delar av den som finns från Lunds universitet och som kan utgöra en bas för inledande dialog och diskussion i ert arbete: http://www3.lu.se/pers/Jamstalldhet/genuscertifiering_080331.pdf

Rekommendationer och råd till prefekter/chefer som vill arbeta med genuscertifiering:
Ta upp vid ett informationsmöte att du som prefekt/chef har beslutat att genomföra/testa genuscertifiering samt att du vill förankra *hur* beslutet ska verkställas.
Avsätt resurser, ekonomiskt och personellt för det arbete som ska genomföras.
Utse en referensgrupp som består av frivilliga, intresserade och ur olika personalkategorier/studentgrupper. Det är här viktigt att använda sig av de personer med kompetens och kunskap som redan finns i jämställdhetsorgan/motsvarande inom institutionen/arbetsplatsen.
Ge tydligt mandat och ansvar till den utsedda referensgruppen samt utse en sammankallande, för att understryka vikten av ett strukturerat arbetssätt.
Referensgruppen kan med fördel arbeta fram ett förslag till en egen checklista för ert genuscertifieringsarbete, genom att ni tagit del av Lunds universitets checklista och de erfarenheter som projektet Genuscertifiering på institutionsnivå.
Ge även möjlighet till att bedömningsgrunder för genuscertifieringsarbetet tas fram gemensamt inom arbetsplatsen och ge utrymme för samtal och dialog som metod.
Inled därefter ert arbete med ett kortare utbildningspaket, som kan bidra till att närma sig de frågeställningar som genuscertifiering innebär, t ex utbildningen ”Se Människan”.
Ge fortsatt möjlighet till information för *samtliga* anställda och studenter om ert arbete så kontinuerligt som möjligt.
Arrangera öppna seminarier och för dialog kring ert genuscertifieringsarbete. Bjud in experter som kan svara på frågor om begrepp och om pågående forskning inom området. Var själv närvarande för att svara på frågor om varför du vill att detta arbete ska genomföras.
Ge möjligheter till fortsatt utbildning i genuskunskap, av experter inom området.

Rekommendationer och råd till referensgrupper/motsvarande som har ansvar att arbeta med genuscertifiering:
Ge transparens och tydlighet i det pågående arbetet.
Ge positiv förstärkning – inte bestraffningar. Det innebär att olika synsätt får mötas och att belöningar ges, t ex att genusfokuserade delprojekt kan starta och få uppmärksamhet inom arbetsplatsen.
Engagera de starka förebilderna, som ofta finns på din arbetsplats. Ge dessa personer tillfälle att få visa sitt engagemang.

Basera inte på eldsjälar, utan infiltrera och engagera hela verksamheten – skapa diskussion och dialog genom att arrangera olika arenor, mötesplatser för anställda och studenter.
Utnyttja och anlita de stödfunktioner och experter som finns och ta del av den etablerade genusforskningen.
Bjud in och anlita genusforskare och genuspraktiker med erfarenhet från aktiverande arbete på t ex institutionsnivå. Dessa kan fungera som genuscoacher i ert pågående arbete.
Var beredd på att ert genuscertifieringsarbete kan innebära ifrågasättande och kan möta motstånd, synligt eller mer subtilt.
Utbilda er i att bemöta härskartekniker och att skapa bekräftartekniker.
Skapa och initiera nätverk för ert arbete med genuscertifiering och för att få erfarenhetsutbyte.

Utvärdera ert arbete kontinuerligt och skapa ett årligt jämställdhetsbokslut, där framgångar och motgångar beskrivs. Det innefattar även att analysera genomfört arbete och att planera för det fortsatta certifieringsarbetet, som ska genomföras under kommande period.
Ställ frågan: Är certifiering möjlig? Planera för och sätt upp specifika mål och en tidsram för en certifiering, om det är er målsättning.
Vår metodbok innehåller även en film med kortfattade råd och rekommendationer och där prefekter, projektledning och utvärderare medverkar. Den kan beställas genom att du mailar till Kajsa.Widen@pers.lu.se

Bifogade bilagor: Inger Lövkrona: Utvärdering av genuscertprojekt.
Matilda Andersson: Doktorander i ett genuscertifieringsprojekt.
Matilda Andersson: Studentenkät Geologiska institutionen.

Kajsa Widén
Projektledare
Lunds universitet

Projektet Genuscertifiering på institutionsnivå
Med finansiellt stöd från Delegationen för jämställdhet i högskolan