



LUNDS
UNIVERSITET

Ekologiska institutionen
Styrelsen

PROTOKOLL

1

2007-06-14

Närvarande ledamöter

Wilhelm Granéli, prefekt, ordförande
Dag Ahrén
Thomas Alerstam
Christer Brönmark
Gunilla Lindquist
Christer Löfstedt
Johanna Nilsson (suppl. för S Milenkovski)
Honor C. Prentice
Johannes Rousk
Eva Waldemarson

Övriga närvarande

Olle Anderbrant (från §39)
Carl Sjökvist, sekreterare

§ 36 Utseende av justeringsperson

Frånvarande ledamöter

Tim Krone Schnoor
Anders Kullberg
Susann Milenkovski
Dan-E. Nilsson
Åse Paulsson
Jörgen Ripa
Håkan Wallander
Björn Widén

Honor Prentice utses.

§ 37 Fastställande av dagordning

Dagordningen fastställs.

§ 38 Föregående mötes protokoll

Noteras att Johannes Rousk ej finns angiven som frånvarande. I övrigt godkänns protokollet och läggs till handlingarna.

§ 39 Jämställdhetsgruppen

Styrelsen fastställer gruppens sammansättning och mandatperioder. Ledamöter i jämställdhetsgruppen är: Dag Ahrén, Kristina Arnebrant, Helena Berglund, Jacob Johansson, Marcus Ljungqvist, Sanna Nilsson, Pål Axel Olsson och Karin Rengefors. Mandattiden för doktorander fastställs till ett år med möjlighet till förlängning upp till fyra år. Mandattiden för övriga är två år med möjlighet till förlängning upp till fyra år.

- § 40 Jämställdhetsplan 2007 (bilaga §40-2007)** Dag Ahrén presenterar förslaget till jämställdhetsplan. Efter diskussion i styrelsen fastställs planen i enlighet med förslag.
Christer Löfstedt begär att få bilagda anteckning i protokollet.
- § 41 OIKOS-möte i Lund 2008 (bilaga §41-2007)** Ordföranden presenterar ärendet. Organisationskommittén för OIKOS-mötet i Lund 2008 anhåller om ekonomisk garanti från Ekologiska institutionen. Styrelsen beslutar lämna en ekonomisk garanti på upp till 20 tkr för det fall de budgeterade kostnaderna överstiger intäkterna.
- § 42 Fakultetens nya fördelningsmodell** Ordföranden informerar om det förslag till ny fördelningsmodell som avses gälla från januari 2009.
- § 43 Sommardelegation** Prefekt och biträdande prefekt får i uppdrag att besluta i ärenden som måste avgöras under sommarledigheten.
- § 44 Mötet avslutas** Ordföranden avslutar mötet och önskar alla en trevlig sommar.

Vid protokollet

Carl Sjökvist

Justeras

Wilhelm Granéli
Ordf

Honor C Prentice

Protokollsanteckning 2007-06-14

Angående förslaget till Jämställdhetsplan för Ekologiska institutionen: Nu får udda vara jäm(n)t!

Det hade naturligtvis varit bekvämare att hållningslöst tillstyrka förslaget till *Jämställdhetsplan för Ekologiska institutionen* än att göra en principiell markering genom att avstå från att rösta. Därmed skulle jag inte heller ha öppnat mig för kritiken att jag kanske är emot jämställdhet!? Men jag försäkrar er att man kan vara kallsinnig, ja rent av negativ, till jämställdhetsplaner och ändå vara för jämställdhet.

Jämställdhetsplanen för Ekologiska institutionen (och jämställdhetsarbetet vid universitet i stort) ansluter sig idémässigt till en form av *strukturell jämställdhet* som hyllar lika utfall för olika grupper – oavsett relevanta fakta utöver grupptillhörighet. För mig däremot handlar jämställdhet om *jämställdhet mellan individer* och att motverka uppenbar diskriminering – jämställdhet i betydelsen att vara mot diskriminering och för lika möjligheter vid likvärdig meritering. När diskriminering inte kan påvisas anser jag det vara en bättre väg att i största möjliga utsträckning bortse från egenskaper som kön och etnisk tillhörighet. Jag kan således inte ge mitt stöd till en jämställdhetsplan vars övergripande mål är att ”uppnå jämn könsfördelning i grundutbildning och forskarutbildning, inom olika yrkesgrupper samt i nämnder och styrelser”. Den sortens sociala ingenjörskonst undervärderar personliga egenskaper, människors förmåga till fria val och möjligheten till förändringsarbete baserat på saklighet och samarbete.

Jag vill till och med påstå att ”genusperspektivet” och det ständiga framhävandet av könets betydelse i alla möjliga och omöjliga sammanhang är ett gift som numera försvårar umgänget mellan män och kvinnor på arbetsplatsen och i samhället i övrigt och som främjar osaklighet och godtycke i tillsättning av tjänster och utdelning av forskningsanslag. Förslaget till jämställdhetsplan för Ekologiska institutionen kan synas harmlöst i sammanhanget. Uppsåtet är ju ändå vällovt; att skapa en ”bättre” arbetsplats för arbetstagarna. Men ändamålet helgar inte medlen. I mina ögon kommer de föreslagna åtgärderna att motverka sina syften och vi skall inte okritiskt låta oss ryckas med av en rörelse bara för att den ligger i tiden:

- Att fokusera på könsfördelningen vid tillsättning av arbetsgrupper tar fokus från uppgiften som skall utföras och de personliga egenskaperna hos gruppens medlemmar.
- Att upprätta en lista över docentkompetenta vid institutionen för att undvika att ”kognitiv tillgänglighet” kommer till uttryck vid tillsättning av arbetsgrupper etc. är att underskatta institutionsledningens kunskaper om personalens kvalifikationer.
- Att upprätthålla en jämn fördelning mellan inbjudna manliga och kvinnliga föredragshållare måste rimligen vara underordnat institutionens vetenskapliga mål.
- Att skapa nätverk med framgångsrika kvinnor är lika förkastligt som att skapa nätverk med framgångsrika män – om rekrytering sker baserat på kön och inte på kompetens.
- Beträffande årliga jämställdhetsföredrag ”med inbjuden expert inom området” tror jag att det kanske kan vara värt att damma av tanken om den ”kognitiva tillgängligheten”. Istället för att inbjuda företrädare för det genusindustriella komplexet som lever på att marknadsföra könsfrågan som ett problem bör kanske antagonisterna och de intellektuella debattörerna inbjudas?
- Obligatorisk ”utbildning som behandlar jämställdhet i undervisning” för alla lärare betackar jag mig för. Frivillig utbildning som problematiserar både jämställdhetsbegreppet och den politiska strävan efter strukturell jämställdhet är jag däremot positiv till - men bara som ett av flera möjliga inslag i personalens vidareutbildning! Sådana etiska frågor kanske är av begränsat inomvetenskapligt intresse för ekologen i gemen men hör ändå hemma vid en filosofisk fakultet (-Vem

skall särbehandlas positivt i tjänstetillsättningen och varför? Mannen som tagit fullt/delat ansvar för ett flertal barn eller kvinnan som av karrärskäl valt bort barnen eller kanske inte kunde få några barn p g a att den presumtive fadern var steril?).

- Hemsida om jämställdhetsarbetet är ett projekt som platsar i den allmänna uppräckningen av hemsideskulturen vid institutionen och kräver ingen jämställdhetsplan.

Under många år handlade Sydsvenskans bevakning av professorsinstallationerna vid Lunds universitet huvudsakligen om antalet kvinnor bland de nyinstallerade. Jag är så oerhört trött på genus-tugget, på sökandet efter motsättningar mellan könen och universitetets följsamhet mot politikernas påbud om jämställdhetsplaner hit och mångfald dit. Det bekymrar mig mycket att många av universitetets bästa krafter ägnar så mycket tid åt dessa frågor istället för att forska och undervisa. Min reaktion i det rådande klimatet är därför att anamma en strategi av ”civil olydnad” och om detta inte förslår återstår väl bara att gå i inre exil. Nästa gång jag söker anslag från forskningsråden och återigen konfronteras med uppmaningen att kryssa i rutan med uppgift om kön (man/kvinna – naturligtvis totalt irrelevant för bedömning av ansökans kvalité) överväger jag att markera ”kvinna”. Kön är ju ändå bara ”en social konstruktion” – eller vad säger genusvetarna? Är SEB en bättre bank än SHB för att man har en kvinnlig direktör? Och vad vet för övrigt forskningsråden, universitetsledningen, statsministern – och inte minst ledaren för det största oppositionspartiet - om min hjärna och mina böjelser?* Vad är det som är viktigt: mina kromosomer, hur jag lever mitt liv, mitt civilstånd eller min arbetskapacitet och kvalitén på min forskning?

Om det däremot gäller att slå ner på föråldrade könsroller i allmänhet och ”machokultur” i synnerhet, att med rimliga medel underlätta för uppenbart missgynnade grupper att ta för sig i nivå med sina verkliga förutsättningar, att uppmuntra bra arbetsinsatser och att skapa en arbetsmiljö med klara regler, rak kommunikation och bra arbetsförhållanden, då vill jag gärna - efter bästa förmåga - vara med på taget. Ett första litet steg mot en bättre arbetsplats för alla, oavsett kön, skulle kunna vara att - utom i strikt vetenskapliga sammanhang - bojkotta all användning av ”de nya könsorden”. De gamla lämnade ju de flesta bakom oss redan när vi blev vuxna.

När jag hör orden ”kön” eller ”genus” osäkrar jag numera min penna!

Christer Löfstedt

*) Fotnot:

Jag är far till fyra döttrar och lyckligt gift med deras mor, en kvinna som jag älskar och som dessutom – så vitt jag kan bedöma - är professionellt framgångsrik. Trots att universitetet i ett policydokument (**Jämställdhetspolicy för Lunds universitet 2006 – 2010**) slår fast att ”Jämställdhet innebär också delat ansvar för hem och barn” så menar jag att hur vi delat/delar ansvaret för barnen och familjen är vår *privatsak*. Jag ställer mig också helt avvisande till tanken att inkvotera söner eller andra män i familjen för att åstadkomma en jämnare könsfördelning och/eller råda bot på kompetensbrist. Dock hade jag önskat mig att döttrarna var åtminstone lika bra på att laga punkteringar och byta en cykelkedja som min hustru är. Även pojkkusinerna och pojkvännerna tycks dock sakna denna traditionellt manliga kompetens och problemet kan knappast lösas lagstiftningsvägen. Tiderna förändras - med eller utan jämställdhetsplaner.