

Program för jämställdhet och likabehandling vid Litteraturvetenskapliga institutionen 2005-2006

(Institutionsstyrelsen 1991-11-26, rev. 1997-06-05, 2005-12-15)

Enligt Uppsala universitets jämställdhetsplan 2004-2006 har institutionerna i uppdrag att årligen upprätta en jämställdhetsplan, vilken skall ta sin utgångspunkt i fakultetens motsvarande plan (se ”Jämställdhetsplan för historisk-filosofiska fakulteten 2003-2005”). I institutionens jämställdhetsplan skall konkretiseras hur institutionen avser att genomföra fakultetens intentioner med avseende på jämställdhetsaspekter på institutionsnivå. Den 2 mars 2002 trädde också lagen om likabehandling av studenter i högskolan i kraft. Syftet med lagen är att värna om studenters och sökandes lika rättigheter (se ”Plan för likabehandling av studenter år 2004”).

I Litteraturvetenskapliga institutionens program förenas aspekter ur båda de ovanstående dokumenten på så vis att detta inbegriper såväl jämställdhets- som likabehandlingsaspekter. För att genomföra det givna uppdraget krävs att programmet är målinriktat samt innefattar förslag till konkreta åtgärder för att nå de uppsatta målen.

Övergripande målsättning: Litteraturvetenskapliga institutionens ledning, anställda och studenter skall aktivt eftersträva en miljö där jämställdhets- och likabehandlingsaspekter är integrerade i såväl rekryteringsförfarande som undervisning och forskning. Målet är att ingen skall känna sig exkluderad, osynliggjord, diskriminerad eller trakasserad till följd av kön, sexuell läggning, etnicitet, trosuppfattning eller psykiska/fysiska funktionshinder.

Främjande av jämställdhet:

Jämställdhetslagen har till syfte ”att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet). Lagen siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet.”

(Jämställdhetslagen 1991:43; reviderad 2001)

En jämn könsfördelning på arbetsplatsen anses vara uppnådd när ingetdera könet är representerat med mindre än 40% av arbetstagarna inom en kategori.

A. Jämställdhet i anställning, rekrytering och beslutande organ

Målsättningar:

- Arbets- och utbildnings/fortbildningsvillkor skall utformas så att ingetdera könet missgynnas och så att såväl kvinnor som män får möjlighet att förena förvärvsarbete, fortbildning eller studier med ansvar för hem och barn.
- En jämn könsfördelning skall eftersträvas vid förslag till innehavare av doktorandtjänst.
- En jämn könsfördelning skall eftersträvas vid val av handledare, föreläsare och fakultetsopponenter. Detta skall även gälla gästföreläsare.
- TA-personal skall erbjudas lika möjligheter till fortbildning och vidareutbildning oavsett könstillhörighet.
- En jämn könsfördelning skall eftersträvas i institutionsstyrelse, forskarut-bildningsnämnd och kommittéer. Jämställdhetsaspekten skall dessutom beaktas inom de olika kategorierna i nämnda organ.
- När förslag om sakkunniga tas fram skall en jämn könsfördelning eftersträvas.
- En jämn könsfördelning vid tillsättning av alla anställningar. Detta gäller inte minst korttidsvikariat samt timanställningar.
- Lika arbete skall ersättas med lika lön oavsett den anställdes könstillhörighet.

B. Jämställdhet i utbildning, forskning och ämnesinnehåll

Målsättningar:

- Institutionen ska medverka till att skapa opinion i jämställdhetsfrågor samt genom information och utbildning medverka till att medvetenheten och kunskapen om jämställdhetsfrågor ökar bland institutionens anställda och studenter.
- Jämställdhetsarbetet skall i undervisningssammanhang under något moment av en kurs inbegripa ett problematiserande och medvetandegörande av den litterära, retoriska och teoretiska kanon utifrån ett genusperspektiv (se även nedan, Främjande av likabehandling av studenter) .
- Genusperspektiv skall integreras i all undervisning och forskningsverksamhet. Grundläggande kunskaper i genusteori skall läras ut inom undervisningen på grundnivå. Av särskild vikt är att dessa aspekter även integreras i det nya lärarprogrammet samt på retorikkurserna.
- Den genusforskning som bedrivs inom institutionens verksamhet skall ges möjlighet att konkurrera på lika villkor som andra forskningsinriktningar.
- En jämn könsfördelning skall eftersträvas för ledningen av seminarier på forskarnivå.
- Beaktandet av genusperspektiv i undervisningen skall evalueras kontinuerligt av studenterna i samband med kursutvärderingarna.

Främjande av likabehandling av studenter:

Lagen om likabehandling av studenter 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.” (Lagen om likabehandling av studenter i högskolan 2001:1286)

Målsättningar:

- Alla studenter skall ges lika möjligheter och rättigheter i studiesituationen oavsett kön, etnicitet, sexuell läggning, religiös tillhörighet samt psykiska/fysiska handikapp.
- Alla studenter skall känna sig delaktiga och synliggjorda i såväl undervisningssammanhang som i bemötandet av institutionens anställda och övriga studenter.
- Beaktandet av ett likabehandlingsperspektiv i undervisningen skall evalueras kontinuerligt av studenterna i samband med kursutvärderingarna.
- Undervisningen skall inbegripa ett problematiserande av den litterära, retoriska och teoretiska kanon utifrån ett likabehandlingsperspektiv.

Åtgärder för förverkligande av programmet:

Fortlöpande åtgärder

- Jämställdhetsarbetet på institutionen skall bevakas av en jämställdhetskommitté bestående av fyra av institutionsstyrelsen valda representanter för lärarpersonal, TA-personal, doktorander och studenter.
- Institutionens arbete med såväl jämställdhets- som likabehandlingsfrågor skall redovisas och utvärderas årsvis i verksamhetsplan och verksamhetsvärdering.
- Ordföranden för jämställdhetskommittén skall adjungeras till institutionsstyrelsen.
- Jämställdhetskommittén skall vid varje terminsstart informera nytillkomna studenter om sin verksamhet.

- Bevakning av fördelningen mellan könen hos såväl anställda som doktorander och studenter skall ske fortlöpande.
- Utfall av lönerevisioner skall bevakas regelbundet.
- Institutionen skall diskutera åtgärder om riktad rekrytering i syfte att åstadkomma en jämn könsfördelning i organisationsstrukturen.
- En fortlöpande diskussion skall föras med studierektor angående vilka nya former för jämställdhets- och likabehandlingsarbete som bör bedrivas på institutionen.
- Litteraturlistorna skall bevakas kontinuerligt i syfte att tillse att kvinnliga författarskap och kvinnliga författares villkor ges skälig uppmärksamhet. Även i valet av sekundärlitteratur skall genusaspekter beaktas.

Åtgärder som skall genomföras under kommande år (2006):

- Nya evalueringar avseende beaktandet av genus- och likabehandlingsperspektiv i undervisningen skall tas fram.
- Två halvdagar med tema "Jämställdhet" respektive "Likabehandling" skall genomföras.
- Riktlinjer för åtgärder vid förekomsten av sexuella trakasserier och kränkningar med avseende på kön, etnicitet, sexuell läggning, religiös tillhörighet samt psykiska/fysiska handikapp skall dras upp.
- Fördelningen mellan andelen kvinnliga och manliga skönlitterära författare som läses på A- och B-nivå skall utvärderas.