

# Program för jämställdhet och likabehandling vid Litteraturvetenskapliga institutionen 2008

(Institutionsstyrelsen 1991-11-26, rev. 1997-06-05, 2005-12-15, 2007----

Enligt Uppsala universitets jämställdhetsplan har institutionerna i uppdrag att årligen upprätta en jämställdhetsplan, vilken skall ta sin utgångspunkt i fakultetens motsvarande plan (se ”Jämställdhetsplan för historisk-filosofiska fakulteten 2007-2009”). 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.

## 1. JÄMLIKHET OCH JÄMSTÄLLDHET. DEFINITIONER.

Med jämlikhet avses rättvisa förhållanden mellan individer och grupper i samhället, oberoende av kön, sexuell läggning, religion, social och etnisk tillhörighet, ålder med mera. Med jämställdhet avses ett rättvist förhållande mellan kvinnor och män.

## 2. UTGÅNGSPUNKTER

### 2.1. Allmänna utgångspunkter

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

### 2.2. Juridiska utgångspunkter

Gällande Jämställdhetsplan för Uppsala universitet (2007-2009).

Jämställdhetslagen (JämL 1991:433).

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

Högskolelagen (SFS 1992:1434), i tillämpliga delar.

Högskoleförordningen (SFS 1993:100), i tillämpliga delar.

Lagrum anförda i Uppsala universitets policydokument angående sexuella trakasserier (Jämställdhetslagen, högskoleförordningen, arbetsmiljölagen, brottsbalken, lagen om anställningsskydd samt lagen om offentlig anställning.)

## 3. ANSVAR

Det direkta ansvaret för institutionens jämställdhetsarbete har prefekten. Jämställdhetsarbetet skall dock ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Denna samverkan sker inom ramen för institutionsstyrelsen. Giltig jämställdhetsplan för institutionen skall finnas lätt tillgänglig, både på institutionens hemsida och som papperskopia.

### **3.1. Institutionsstyrelsen skall**

Ta fram en plan för institutionens jämställdhets och likabehandlingsarbete med konkreta delmål. Planen bör innehålla avsnitt om alla kategorier av anställda, samt om studenter i såväl grundutbildning som forskarutbildning.

Utse ett *jämställdhets- och likabehandlingsombud* samt en *jämställdhets- och likabehandlingskommitté* (JLK) med särskilt ansvar för att följa jämställdhets- och likabehandlingsarbetet inom institutionen och att samla information och underlag för detta. JLK:s uppgift är också att bistå studerande och lärare, i synnerhet när frågor om diskriminering eller sexuella trakasserier aktualiseras. JLK:s ordförande skall adjungeras till institutionsstyrelsen.

Vidtaga nödvändiga åtgärder för att åstadkomma en jämn könsfördelning bland såväl studenter som anställda.

Vidtaga åtgärder för att rekrytera underrepresenterat kön till arbetsledande befattningar inom undervisning, forskning och administration.

### **3.2. Jämställdhets- och likabehandlingskommittén skall**

Sköta institutionens löpande arbete med jämställdhets- och likabehandlingsfrågor. JLK består av representanter för samtliga verksamma grupper vid institutionen (forskare, lärare och TA-personal, doktorander och studerande) och förnyas årligen. Arbetsgruppen är underställd styrelsen. JLK har skyldighet och befogenhet att:

Informera anställda och studenter om institutionens jämställdhets- och likabehandlingsarbete. Särskild vikt skall läggas vid att informera nyantagna studenter

Fungera som en kontaktgrupp, som tar upp förslag och klagomål angående jämställdhet och jämlikhet vid institutionen från studenter och anställda och kanaliserar dem vidare för lämplig åtgärd.

Föra en fortlöpande diskussion med studierektor angående vilka nya former för jämställdhets- och likabehandlingsarbete som bör bedrivas på institutionen.

Årligen se över och arbeta fram en ny jämställdhets- och likabehandlingsplan, samt för institutionsstyrelsen presentera förslag till en ny plan.

I samband med varje kalenderårs slut göra en utvärdering av jämställdhets- och likabehandlingsarbetet i förhållande till planen. Denna utvärdering skall bifogas nästa plan.

Bistå prefekten med underlag för redovisningen av jämställdhetsaspekter i institutionens verksamhetsberättelse.

Redovisa sina aktiviteter i en separat verksamhetsberättelse.

## **4. JÄMSTÄLLDHETSSITUATIONEN PÅ INSTITUTIONEN 2006**

### **4.1. Könsfördelning bland anställda och doktorander**

**Könsfördelningen bland de anställda vid litteraturvetenskapliga institutionen fördelade sig i februari 2007 på följande sätt (fördelning på personer, ej heltidsekvivalenter).**

Tjänstekategori	Kvinnor	Män
Professorer	-	3 (100 %)
Bef. professorer	3 (75 %)	1 (25 %)
Univ.lektorer	2 (22 %)	7 (78 %)
Forskare	3 (75 %)	1 (25 %)
Fo.ass.	2 (100 %)	-
TA-personal	2 (100 %)	-
Doktorander	7 (58 %)	5 (42 %)
Samtliga	19 (53 %)	17 (47 %)

Könsfördelningen bland studenterna (siffrorna avser nyregistrerade under året) vid litteraturvetenskapliga institutionen fördelade sig på följande sätt:

**Könsfördelningen bland grundstudenter i litteraturvetenskap vid Litteraturvetenskapliga institution, föregående år och innevarande år (1-5), i antal och andel (i %)**

	A föreg år	A innev år	B föreg år	B innev år	C föreg år	C innev år	Mag föreg år	Mag innev år
män	49 (43 %)	37 (39 %)	39 (45 %)	19 (37 %)	32 (67 %)	21 (57 %)	2 (20 %)	7 (64 %)
kvinnor	64 (57 %)	57 (61 %)	48 (55 %)	33 (63 %)	16 (33 %)	16 (43 %)	8 (80 %)	4 (36 %)
totalt	113	94	87	52	48	37	10	11

**Könsfördelningen bland grundstudenter i retorik vid Litteraturvetenskapliga institution, föregående år och innevarande år (1-5), i antal och andel (i %)**

	A föreg år	A innev år	B föreg år	B innev år	C föreg år	C innev år	Mag föreg år	Mag innev år
män	53 (52 %)	49 (45 %)	11 (50 %)	16 (53 %)	5 (42 %)	6 (60 %)	2 (25 %)	2 (40 %)
kvinnor	49 (48 %)	59 (55 %)	11 (50 %)	14 (47 %)	7 (58 %)	4 (40 %)	6 (75 %)	3 (60 %)
totalt	102	108	22	30	12	10	8	5

Vad gäller anställda i ledningsfunktioner 2006 så var prefekt, bitr. prefekt samt studierektor för forskarutbildningen män; studierektor för grundutbildningen däremot sedan 1.7.2006 en kvinna.

#### **4.2. Generellt om jämställdhetssituationen 2006.**

Vad gäller jämställdhetssituationen på institutionen 2006 kan konstateras att könsfördelningen bland de anställda är jämn. Men bryter man ned den på kategorier så blir den ojämn; innehavarna av lärostolsprofessorer är samtliga män. Bland lektoreorna överväger män och bland de befordrade professorerna kvinnor. Behandlar man dessa kategorier tillsammans, vilket är motiverat eftersom de sammantagna står för den huvudsakliga undervisningen på grundnivå, så kan man konstatera att det fortfarande finns en manlig övervikt, men att denna har minskat i förhållande till tidigare år (m 62 %, kv 38 %).

Bland forskare och forskarassistenter överväger kvinnor, men dessa personalkategorier är mycket små, och personalsammansättningen ändras kontinuerligt. Efter att en manlig administratör pensionerats återfinns bara kvinnor i TA-personalen. Den kvinnliga dominansen bland doktoranderna är inte längre lika stor och faller nu inom 40/60-intervallet.

Den manliga dominansen bland lärostolsprofessorer och universitetslektorer, liksom den kvinnliga dominansen bland doktoranderna, är viktiga faktorer att beakta när jämställdhetssituationen på institutionen diskuteras.

Könsfördelningen bland studenterna inom litteraturvetenskap är jämn på grundnivå, men det finns en manlig dominans på c-nivå. Könsfördelningen på d-nivå är jämn om man ser till båda åren. Tidigare år har det funnits en kvinnlig dominans på båda dessa nivåer.

Bland studenterna inom retorik är könsfördelningen jämn på samtliga nivåer utom magisternivån där det finns en kvinnlig dominans.

Granskar man institutionens arbete utifrån de fortlöpande uppdrag som anges i Fakultetens jämställdhetsplan 2006-2008 så finner man, vad gäller de uppdrag som faller på institutionerna, följande:

- Könsfördelningen i institutionsstyrelsen har under 2006 varit jämn. Däremot har som påpekats såväl prefekt, bitr. prefekt som studierektor för forskarutbildningen varit män. Likaså har forskarutbildningsnämndens ordförande varit man.
- Studierektor för grundutbildningen är sedan 1.7.2006 en kvinna.
- Inga anställningsärenden där de enligt jämställdhetsplanen angivna faktorerna kunnat beaktas har förelegat under 2006.
- Vid samtliga disputationer har båda könen varit representerade i betygsnämnderna. Vid en licentiatventilering fanns dock endast män i betygsnämnden.
- Inga särskilda jämställdhetsärenden har rapporterats till prefekten eller jämställdhets- och likabehandlingskommittén.

I övrigt bör anföras att ledamöterna i jämställdhets- och likabehandlingskommittén upplever stöd och uppskattning för sitt arbete från såväl medarbetare som arbetsledning.

Vad gäller studenternas upplevelser av jämställdhetssituationen så pekar kursutvärderingar på att arbetet med att revidera kursplaner och litteraturlistor ur ett jämställdhetsperspektiv måste intensifieras. Enligt studentföreningen Litteraterna finns ett missnöje bland studenterna med nuvarande förhållanden vad gäller just detta. För att komma åt det kommer institutionen via

Jämställdhets- och likabehandlingskommittén att intensifiera samarbetet med studentföreningen. Ambitionen är att under hösten 2007 kunna genomföra en utbildningsdag kring kön, kanon och litteraturhistorieskrivning som inkluderar såväl anställda som studenter.

Vad gäller handledningen av doktorander så har institutionen för närvarande inte möjlighet att alltid erbjuda handledare av båda könen, något som också påpekats från fakultetens jämställdhetsgrupp.

I övrigt hänvisas till Jämställdhetskommitténs egen verksamhetsberättelse för 2006.

### **4.3. Konkreta resultat**

Jämställdhetsplanen har uppdaterats.

Institutionsstyrelsen har antagit en Handlingsplan mot sexuella trakasserier och kränkningar på grund av kön.

Kursutvärderingarna har omformulerats för att bättre fånga in synpunkter på genusperspektiv i undervisningen.

Under 2006 genomfördes en fortbildningsdag om likabehandling ur ett studentperspektiv, med föreläsningar av Fredrik Bondestam, Annika Lindé och Anna Olofsdotter Lööv.

I övrigt hänvisas till Jämställdhets- och likabehandlingskommitténs egen verksamhetsberättelse för 2006.

## **5. FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHET OCH JÄMLIKHET:**

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.

### **5.1. Jämställdhet i anställning, rekrytering och beslutande organ**

**5.1.1. Målsättning:** *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.*

**Åtgärd:** Prefekt och Jämställdhets- och likabehandlingskommittén bevakar kontinuerligt arbets- och studievillkoren och är observanta på såväl direkta som indirekta signaler (såsom t.ex. sjukskrivningar) om missförhållanden härvidlag. Statistik över sjukskrivningar, förtidspensioneringar, uppsägningar p.g.a. arbetsbrist, samt föräldraledighet med avseende på respektive kön presenteras och analyseras i jämställdhets- och likabehandlingsplanen.

**Ansvarig:** Prefekt, JLK

**Genomförande och utvärdering:** Kontinuerligt. Utvärdering av åtgärden sker i följande års

jämställdhets- och likabehandlingsplan.

**5.1.2. Målsättning:** *Könsfördelningen skall vara jämn bland doktoranderna.*

**Åtgärd:** Jämställdhetsaspekter skall beaktas vid alla förslag till innehavare av doktorandtjänst

**Ansvarig:** Prefekt, JLK

**Genomförande och utvärdering:** Vid varje rekrytering av doktorander skall jämställdhetsaspekten beaktas. Utvärdering av åtgärden sker i följande års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

**5.1.3. Målsättning:** *Könsfördelningen skall vara jämn bland handledare, föreläsare och fakultetsopponenter. Detta gäller även gästföreläsare.*

**Åtgärd:** Området bevakas av kontinuerligt av prefekt och JLK. Uppgifter krävs in av ansvariga lärare och sammanställs varje år.

**Ansvarig:** Prefekt, JLK

**Genomförande och utvärdering:** Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

**5.1.4. Målsättning:** *TA-personal skall erbjudas lika möjligheter till fortbildning och vidareutbildning oavsett könstillhörighet.*

**Åtgärd:** Prefekten ser till att erbjudanden om fortbildning och vidareutbildning erbjuds i lika mån oavsett könstillhörighet.

**Ansvarig:** Prefekt.

**Genomförande och utvärdering:** Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

**5.1.5. Målsättning:** *Könsfördelningen skall vara jämn i institutionsstyrelse, forskarutbildningsnämnd och kommittéer. Jämställdhetsaspekten skall dessutom beaktas inom de olika kategorierna i nämnda organ.*

**Åtgärd:** Prefekten bevakar kontinuerligt dessa frågor.

**Ansvarig:** Prefekt.

**Genomförande och utvärdering:** Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

**5.1.6. Målsättning:** *Könsfördelningen vid förslag till sakkunniga skall vara jämn.*

**Åtgärd:** Prefekten bevakar kontinuerligt dessa frågor.

**Ansvarig:** Prefekt

**Genomförande och utvärdering:** Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

**5.1.7. Målsättning:** *Könsfördelningen skall vara jämn vid tillsättning av alla anställningar.*

*Detta gäller inte minst korttidsvikariat samt timanställningar.*

**Åtgärd:** Prefekten bevakar kontinuerligt dessa frågor.

**Ansvarig:** Prefekt

**Genomförande och utvärdering:** Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

**5.1.8. Målsättning:** *Lika arbete skall ersättas med lika lön oavsett den anställdes könstillhörighet.*

**Åtgärd:** Prefekten och JLK bevakar kontinuerligt dessa frågor. Utfall av lönerevisioner skall bevakas regelbundet.

**Ansvarig:** Prefekt, JLK

**Genomförande och utvärdering:** Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års verksamhetsberättelse samt jämställdhets- och likabehandlingsplan.

**5.1.9. Målsättning:** *Institutionen skall erbjuda studie- och arbetsvillkor som gör det möjligt att förena studier och arbete med ansvar för hem och barn.*

**Åtgärd:** Prefekten och JLK bevakar kontinuerligt dessa frågor. Handledare och studierektor för forskarutbildningen upprätthåller kontakten med doktorander som är föräldralediga. Manliga anställda skall särskilt uppmuntras att ta ut föräldraledighet. JLK skall aktivt arbeta för att skapa en accepterande inställning till arbetsfrånvaro vid vård av sjukt barn. Det skall finnas möjlighet att flytta på planerad undervisning på grund av vård av sjukt barn.

**Ansvarig:** Prefekt, JLK, Studierektorerna för grund- och forskarutbildningen.

**Genomförande och utvärdering:** Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års verksamhetsberättelse samt jämställdhets- och likabehandlingsplan.

**5.1.10. Målsättning:** *Litteraturvetenskapliga institutionen skall vara en arbetsplats fri från sexuella trakasserier och kränkningar på grund av kön. Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens eller den studerandes integritet. Kränkningar på grund av kön innefattar även exempelvis osynliggörande samt kränkande och nedsättande kommentarer om utseende, privatliv med mera.*

**Åtgärd:** Alla anställda och nyantagna studenter skall informeras om innebörden av sexuella trakasserier och kränkningar på grund av kön. Institutionen har en handlingsplan mot sexuella trakasserier och kränkningar på grund av kön. Prefekten skall informera nyanställda om planen och JLK skall informera nyantagna studenter om planens innehåll och var den finns att tillgå. Planen skall finnas anslagen på institutionen samt tillgänglig via institutionens hemsida. Av planen framgår också vilka man kan vända sig till om man blivit utsatt för sexuella trakasserier.

**Ansvarig:** Prefekt, JLK

**Genomförande och utvärdering:** Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års verksamhetsberättelse samt jämställdhets- och likabehandlingsplan.

**5.1.11. Målsättning:** *All personal, även administrativ ska ha möjlighet till utbildning i jämställdhetsfrågor. Kompetensutveckling ska gälla yrkesrelevanta frågor om jämställdhet, tillämpade för institutionens speciella situation.*

**Åtgärd:** Prefekten skall uppmuntra personalen att fortbilda sig i jämställdhetsfrågor och aktivt stödja sådana insatser på institutionen. JLK skall informera personalen om relevanta utbildningar och kurser.

**Ansvarig:** Prefekt, JLK

**Genomförande och utvärdering:** Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års verksamhetsberättelse samt jämställdhets- och likabehandlingsplan.

## **5.2. Jämställdhet i utbildning, forskning och ämnesinnehåll**

Målsättningar:

**5.2.1. Målsättning:** *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.*

**Åtgärd:** JLK har ansvar att informera om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor och i samråd med prefekt och studierektor se till att fortbildning och vidareutbildning kring dessa frågor kommer till stånd. Vidare har prefekt, studierektor och JLK ansvar för att jämställdhetsfrågor belyses i undervisningen. JLK har ansvar för att varje termin informera nyantagna studenter om sin verksamhet. De nya studenterna skall informeras om att institutionen har en jämställdhetsplan samt en handlingsplan mot sexuella trakasserier samt var dessa finns att tillgå.

**Ansvarig:** Prefekt, Studierektor, JLK

**Genomförande och utvärdering:** Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

**5.2.2. Målsättning:** *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).*

**Åtgärd:** Prefekt, studierektor och JLK bevakar att sådana moment integreras i kurserna.

**Ansvarig:** Prefekt, studierektor, JLK

**Genomförande och utvärdering:** Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

**5.2.3. Målsättning:** *Genusperspektiv skall integreras i all undervisning och forskningsverksamhet.*

**Åtgärd:** Prefekt, studierektor och JLK bevakar att sådana perspektiv integreras i kurserna. Grundläggande kunskaper i genusteori skall läras ut inom undervisningen på grundnivå. 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.

**Ansvarig:** Prefekt, studierektor, JLK

**Genomförande och utvärdering:** Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

**5.2.4. Målsättning:** *Den genusforskning som bedrivs inom institutionens verksamhet skall ges möjlighet att konkurrera på lika villkor som andra forskningsinriktningar.*

**Åtgärd:** Prefekten bevakar att så sker.

**Ansvarig:** Prefekt

**Genomförande och utvärdering:** Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

**5.2.5. Målsättning:** *En jämn könsfördelning skall eftersträvas för ledningen av seminarier på forskarnivå.*

**Åtgärd:** Prefekten bevakar att så sker.

**Ansvarig:** Prefekt

**Genomförande och utvärdering:** Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

**5.2.6. Målsättning:** *Beaktandet av genusperspektiv i undervisningen skall evalueras kontinuerligt av studenterna i samband med kursutvärderingarna.*

**Åtgärd:** Studierektor och JLK bevakar att så sker.

**Ansvarig:** Studierektor, JLK

**Genomförande och utvärdering:** Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

### **5.3. 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:

**5.3.1. Målsättning** *Alla studenter skall ges lika möjligheter och rättigheter i studiesituationen oavsett kön, etnicitet, sexuell läggning, religiös tillhörighet samt psykiska/fysiska handikapp.*

**Åtgärd:** Prefekt, studierektor och JLK bevakar att så sker.

**Ansvarig:** Prefekt, studierektor, JLK

**Genomförande och utvärdering:** Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

**5.3.2. Målsättning:** *Alla studenter skall känna sig delaktiga och synliggjorda i såväl undervisningssammanhang som i bemötandet från institutionens anställda och övriga studenter.*

**Åtgärd:** Prefekt, studierektor och JLK bevakar att så sker.

**Ansvarig:** Prefekt, studierektor, JLK

**Genomförande och utvärdering:** Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

**5.3.3. Målsättning:** *Beaktandet av ett likabehandlingsperspektiv i undervisningen skall evalueras kontinuerligt av studenterna i samband med kursutvärderingarna.*

**Åtgärd:** Studierektor och JLK bevakar att så sker.

**Ansvarig:** Studierektor, JLK

**Genomförande och utvärdering:** Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

**5.3.4. Målsättning:** *Undervisningen skall inbegripa ett problematiserande av den litterära, retoriska och teoretiska kanon utifrån ett likabehandlingsperspektiv.*

**Åtgärd:** Studierektor och JLK bevakar att så sker.

**Ansvarig:** Studierektor, JLK

**Genomförande och utvärdering:** Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

## **6. UTVÄRDERING AV 2006 ÅRS JÄMSTÄLLDHETSPLAN.**

Enligt 2006 års jämställdhetsplan skulle följande åtgärder genomföras under året:

**6.1. Åtgärd:** Nya evalueringar avseende beaktandet av genus- och likabehandlingsperspektiv i undervisningen skall tas fram.

**Resultat:** Sådana evalueringar har tagits fram.

**6.2. Åtgärd:** Två halvdagar med tema ”Jämställdhet” respektive ”Likabehandling” skall genomföras.

**Resultat:** Under våren 2006 genomfördes en heldag med dessa teman.

**6.3. Åtgärd:** 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.

**Resultat:** Institutionsstyrelsen har antagit en handlingsplan vid förekomsten av sexuella trakasserier och kränkningar p.g.a. kön. Arbetet med att förebygga andra typer av trakasserier fortsätter under 2007.

**6.4. Åtgärd:** Fördelningen mellan andelen kvinnliga och manliga skönlitterära författare som läses på A- och B-nivå skall utvärderas.

**Resultat:** En sådan utvärdering har företagits och kommer att ligga till grund för fortsatt arbete med frågor om kanon och genus under 2007.

## **7. ÅTGÄRDER SOM SKALL GENOMFÖRAS UNDER 2007.**

**7.1. Åtgärd:** En halvdag kring jämställdhetsfrågor inom retorikundervisningen skall genomföras med retorikkollegiet under vårterminen.

**7.2. Åtgärd:** En utbildningsdag kring frågor om kön och kanon skall genomföras under höstterminen

**7.3 Åtgärd:** Evalueringarna skall utvärderas och omarbetas

**7.4. Åtgärd:** Arbetet med att utvärdera retorikundervisningen ur ett jämställdhetsperspektiv skall fortsätta

**7.5. Åtgärd:** Föreliggande underlag för medarbetarsamtal ur ett jämställdhetsperspektiv skall utvärderas och revideras

**7.6. Åtgärd:**Handledningssituationen på institutionen vad gäller möjligheten att erbjuda handledare av båda könen vid uppsatshandledning skall utvärderas.