

# **Program för jämställdhet och likabehandling vid Litteraturvetenskapliga institutionen 2008**

(Institutionsstyrelsen 1991-11-26, rev. 1997-06-05, 2005-12-15, 2007-05-28, 2008-04-14)

## Innehåll

### Om jämställdhets- och likabehandlingsplanen

1. Jämlikhet och jämställdhet. Definitioner
2. Utgångspunkter för jämlikhets- och jämställdhetsarbetet
  - 2.1. Allmänna utgångspunkter
  - 2.2. Juridiska utgångspunkter
  - 2.3. Utgångspunkter i universitetets och fakultetens planer
3. Ansvar
  - 3.1. Institutionsstyrelsens ansvar
  - 3.2. Jämställdhets- och likabehandlingskommitténs ansvar
  - 3.3. Studierektorernas ansvar
  - 3.4. Skyddsombudets ansvar
4. Främjande av jämställdhet och jämlikhet
  - 4.1. Jämställdhet i anställning, rekrytering och beslutande organ
    - 4.1.1. Målsättningar
      - 4.1.1.1. Arbetsvillkor och arbetsmiljö
      - 4.1.1.2. Motarbetande av sexuella trakasserier och kränkande behandling p.g.a. kön
      - 4.1.1.3. Könsfördelning bland doktoranderna
      - 4.1.1.4. Könsfördelning bland handledare, föreläsare och fakultetsopponenter
      - 4.1.1.5. Personalens möjlighet till fortbildning och kompetensutveckling
      - 4.1.1.6. Könsfördelning i institutionsstyrelse, forskarutbildningsnämnd och kommittéer
      - 4.1.1.7. Könsfördelning bland sakkunniga
      - 4.1.1.8. Könsfördelning vid anställningar
      - 4.1.1.9. Lika lön för lika arbete
      - 4.1.1.10. Könsfördelningen bland institutionens studenter

- 4.2. Jämställdhet i utbildning, forskning och ämnesinnehåll
  - 4.2.1. Målsättningar
    - 4.2.1.1. Att skapa medvetenhet om jämställdhetsfrågor bland anställda och studenter
    - 4.2.1.2. Jämställdhet i kanon
    - 4.2.1.3. Genusperspektiv i undervisningen
    - 4.2.1.4. Genusforskning skall konkurrera på lika villkor
    - 4.2.1.5. Könsfördelningen vid ledning av högre seminarier
- 4.3. Främjande av likabehandling av studenter:
  - 4.3.1. Målsättningar
    - 4.3.1.1. Det skall inte förekomma någon diskriminering av anställda
    - 4.3.1.2. Alla studenter skall ges lika möjligheter och rättigheter
    - 4.3.1.3. Alla studenter skall bemötas med respekt och värdighet
    - 4.3.1.4. Likabehandlingsperspektiv i undervisningen
    - 4.3.1.5. Institutionen skall informera om likabehandlingsfrågor
- 5. Utvärdering av särskilda åtgärder enligt 2007 års jämställdhetsplan
- 6. Åtgärder som skall genomföras under 2008
- 7. Jämställdhetsarbetet i korthet

## Om jämställdhets- och likabehandlingsplanen

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 ”Likabehandlingsplan 2007-2009 med åtgärdsprogram för 2007”). I Litteraturvetenskapliga institutionens program förenas aspekter ur båda de ovanstående dokumenten på så vis att detta inbegriper såväl jämställdhets- som likabehandlingsaspekter.

Planen har upprättats av Jämställdhets- och likabehandlingskommittén med representanter för lärare, TA-personal, doktorander och studenter. Planen har granskats, diskuterats och antagits av institutionsstyrelsen, vari ingår representanter från samtliga dessa kategorier och där prefekten fungerar som ordförande.

Längst bak återfinns en kortfattad översikt av institutionens jämställdhets- och likabehandlingsarbete. För frågor kring planen och kring institutionens jämställdhets- och likabehandlingsarbete hänvisas till Jämställdhets- och likabehandlingskommitténs ordförande Otto Fischer ([Otto.Fischer@littvet.uu.se](mailto:Otto.Fischer@littvet.uu.se), 018-471 29 41).

## **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 för jämlikhets- och jämställdhetsarbetet**

### **2.1. Allmänna utgångspunkter**

Litteraturvetenskapliga institutionens ledning, anställda och studenter skall aktivt eftersträva en miljö där jämställdhets- och likabehandlingsaspekter är integrerade i rekryteringsförfarande, 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**

Regeringsformen 1:2

Jämställdhetslagen (JämL 1991:433).

Lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

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.)

### **2.3. Utgångspunkter i universitetets och fakultetens planer.**

Jämställdhetsplan 2007-2009 med åtgärdsprogram för 2008 (UFV 2005/1718).

Likabehandlingsplan 2007-2009 med åtgärdsprogram för 2008 (UFV 2007/531, UFV 2008/326)

Mångfaldsplan år 2007-2009 rörande etnisk och social tillhörighet samt religion och annan trosuppfattning med åtgärdsprogram för 2008 (UFV 2008/28)

Plan för jämlikhet vad avser sexuell läggning och könsidentitet 2006-2009 med åtgärdsprogram för 2008 (UFV 2004/1713)

Jämställdhetsplan för Historisk-filosofiska fakulteten (2008)

## **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**

1. 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.

2. 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.

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

4. 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:

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

2. 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.

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

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

5. I samband med varje kalenderårs slut göra en utvärdering av jämställdhets- och likabehandlingsarbetet i förhållande till planen. Denna utvärdering skall bifogas nästa plan. I samband utvärderingen skall JLK, prefekt och studierektorer gå igenom planen och gemensamt diskutera måluppfyllelse och ev. riktade åtgärder för nästa år.

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

7. Redovisa sina aktiviteter i en separat verksamhetsberättelse.

### **3.3. Studierektorerna för grund- respektive forskarutbildning** skall

1. Rapportera till prefekten och JLK om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor som väcks i samband med utbildningen.

2. Vara uppmärksamma på jämställdhetsaspekten vad gäller kursplaner, litteraturlistor och undervisning.

3. Vara JLK behjälpliga med uppgifter om jämställdhetsförhållandena inom sina respektive ansvarsområden.

### **3.4. Skyddsombudet skall**

I samråd med JLK utvärdera såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön ur ett jämställdhetsperspektiv.

## **4. 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.

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

#### **4.1.1. Målsättningar**

Den övergripande målsättningen är att litteraturvetenskapliga institutionen skall vara en jämställd arbetsplats. Institutionen skall vara en plats fri från alla former av diskriminering, särbehandling, sexuella trakasserier eller kränkande bemötande på grund av kön. Denna målsättning gäller för all verksamhet och för såväl studerande som personal.

För att konkretisera den övergripande målsättningen så har den brutits ned i ett antal specifika, mätbara målsättningar som svarar mot konkreta åtgärder.

##### **4.1.1.1. Arbetsvillkor och arbetsmiljö.**

*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. Uppgifter om sjukskrivningar, förtidspensioneringar, uppsägningar p.g.a. arbetsbrist, samt föräldraledighet med avseende på respektive kön presenteras och analyseras i jämställdhets- och likabehandlingsplanen.

I samband med medarbetarsamtal skall sådana arbetsmiljöaspekter som är relaterade till jämställdhet belysas. Det kan exempelvis gälla upplevelser av att utsättas för kränkande behandling på grund av kön. Även om en anställd säger upp sin anställning skall jämställdhetsfrågan belysas.

Den såväl fysiska som psykosociala arbetsmiljön skall varje år utvärderas av JLK i samråd med skyddsombudet.

Institutionen skall uppmuntra manliga anställda och doktorander att ta ut föräldraledighet.

#### **Ansvarig**

Prefekt

#### **Genomförande och utvärdering**

Kontinuerligt. Utvärdering av åtgärden sker i följande års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

## **Utvärdering för 2007**

All ordinarie undervisning på grundutbildningen äger i rum på dagtid, med undantag endast för uttalade kvällskurser och andra utbildningsinsatser av liknande karaktär, såsom vissa uppdragsutbildningar som anordnas åt andra institutioner, eller samarbetet med Stanford där de virtuella realtidsseminarierna p.g.a. tidsskillnaden måste äga rum kvällstid.

Under 2007 har tre kvinnor (21, 53, 121 dagar) och en man (87 dagar) varit föräldralediga.

Under 2007 hade institutionens 23 kvinnliga anställda (inklusive finansierade doktorander) sammanlagt 304 sjukdagar, vilket ger 13,2 sjukdagar i genomsnitt. Institutionens 14 manliga anställda (inklusive doktorander) hade 77,25 sjukdagar, vilket ger 5,5 sjukdagar per anställd i genomsnitt.

Sjukfrånvaron fördelar sig alltså ojämnt mellan kvinnor och män.

Doktorandernas arbetsmiljö har uppmärksammats med utgångspunkt i sjukskrivningarna. Institutionsledningen har arbetat med problemet genom att föra en aktiv diskussion med doktoranderna, och genom att kontakta fakultetsledningen och universitets personalavdelning.

## **Särskilda insatser för 2008**

Arbetsmiljön bör fortsatt bevakas ur jämställdhetsperspektiv. Av särskild vikt är att faktorer som kan bidra till att förklara den relativt sett högre sjukfrånvaron för kvinnor identifieras. Det är också mycket viktigt att sjukfrånvaron bevakas över tid.



#### **4.1.1.2. Motarbetande av sexuella trakasserier och kränkande behandling på grund av kön.**

*Sexuella trakasserier och kränkande behandling på grund av kön skall inte förekomma vid institutionen. Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande på grund av kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens eller den studerandes integritet i arbetet eller studierna.*

#### **Åtgärd**

Institutionen har en handlingsplan mot sexuella trakasserier och kränkande behandling på grund av kön. Handlingsplanen finns tillgänglig på institutionens hemsida samt anslagen på anslagstavlan. Såväl arbetstagare som studerande skall informeras om denna plan, samt om vem man skall kontakta om man möter sådant beteende.

#### **Ansvarig**

Prefekt

#### **Genomförande och utvärdering**

Kontinuerligt. Utvärdering av åtgärden sker i följande års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

#### **Utvärdering för 2007**

Inga ärenden gällande sexuella trakasserier eller kränkande behandling på grund av kön rapporterades under året. Institutionen har tagit fram en kortversion av handlingsplanen mot sexuella trakasserier och kränkande behandling på grund av kön.

#### **Särskilda insatser för 2008**

JLK kommer under året att ta fram ett särskilt informationsmaterial för nyantagna studenter i vilket det också kommer att upplysas om förekomsten av en handlingsplan.

En särskild plats på anslagstavlan kommer att reserveras för JLK's informationsmaterial.

### 4.1.1.3. Könsfördelning bland doktoranderna

*Könsfördelningen skall vara jämn bland institutionens doktorander.*

#### Åtgärd

Jämställdhetsaspekter skall beaktas vid all antagning till forskarutbildningen.

#### Ansvarig

Prefekt, JLK, Institutionsstyrelsen, Forskarutbildningsnämndens ordförande

#### Genomförande och utvärdering

Vid varje rekrytering av doktorander skall jämställdhetsaspekten beaktas. I det fall då det är önskvärt med riktade åtgärder, såsom t.ex. särskilda formuleringar i utlysningstexten, skall sådana ingå i utlysningstexten. Forskarutbildningsnämndens protokoll skall innehålla upplysningar om på i vad mån, och på vilket sätt, jämställdhetsaspekten har beaktats. Utvärdering av åtgärden sker i följande års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

#### Utvärdering för 2007

Könsfördelningen bland doktoranderna (personer, inte heltidsekvivalenter) såg 1 januari 2008 ut på följande sätt

|                            | Kvinnor   | Män      |
|----------------------------|-----------|----------|
| Doktorander (samtliga)     | 12 (63 %) | 7 (37 %) |
| Doktorander (finansierade) | 11 (73 %) | 4 (27 %) |

Siffrorna baserar sig på samtliga doktorander som hade handledare. Sett till gruppen som helhet så finns det en liten kvinnlig övervikt. Ser man till de doktorander som har någon form av finansiering så blir bilden av en kvinnlig övervikt starkare.

Under 2007 antogs en manlig och en kvinnlig doktorand i retorik. I litteraturvetenskap antogs två kvinnor och en man.

#### Särskilda insatser för 2008

Inga särskilda insatser planeras för 2008.

#### **4.1.1.4. Könsfördelning bland handledare, föreläsare och fakultetsopponenter**

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

##### **Åtgärd**

Området bevakas kontinuerligt av prefekt och JLK. Uppgifter krävs in av ansvariga lärare och sammanställs varje år. Om det saknas handledare av ettdera könet skall institutionen pröva möjligheten till adjungering och möjligheten att ordna gästföreläsningar/seminarier med externa lärare av underrepresenterat kön. Avvikelser från dessa regler skall skriftligen motiveras i utvärderingen inför nästa års jämställdhetsplan.

##### **Ansvarig**

Prefekt, JLK, Studierektor för grund- resp. forskarutbildningen

##### **Genomförande och utvärdering**

Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

##### **Utvärdering för 2007**

Under 2007 fungerade 7 män och 4 kvinnor som huvudhandledare på forskarutbildningen. 8 män och 5 kvinnor fungerade som biträdande handledare.

Under 2007 fungerade 6 män och 2 kvinnor som handledare på c- och magisterarbeten.

Under 2007 gästades institutionens seminarier av 13 manliga och 7 kvinnliga gästföreläsare. 2 män och en kvinna fungerade som fakultetsopponenter. En man och en kvinna fungerade som opponenter på licentiatavhandlingar, och i betygsnämnderna vid årets disputationer ingick sammanlagt fyra kvinnor och fem män. Vid samtliga disputationer vad båda könen representerade i betygsnämnderna.

##### **Särskilda insatser för 2008**

Frågan kräver skärpt bevakning under året, såväl vad gäller handledarsituationen som vad gäller gästföreläsarna. I samband med antagandet av den nya jämställdhetsplanen påminner JLK seminarieledarna om att en jämn könsfördelning är önskvärd även bland gästföreläsare.

#### **4.1.1.5. Personalens möjlighet till fortbildning och kompetensutveckling**

*All 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.

##### **Utvärdering för 2007**

Samtliga doktorander har uppmanats att söka den pedagogiska kursen. Samtliga handledare har uppmanats att söka handledningskursen. Ingen anställd har nekats tillfälle till önskad vidareutbildning.

##### **Särskilda insatser för 2008**

Inga särskilda insatser planeras under året.

#### **4.1.1.6. Könsfördelning i institutionsstyrelse, forskarutbildningsnämnd och kommittéer, samt vid val till förtroendeuppdrag.**

*En representativ könsfördelning skall eftersträvas i institutionsstyrelse, forskarutbildningsnämnd och kommittéer med mer än tre medlemmar.*

##### **Åtgärd**

Prefekten bevakar kontinuerligt dessa frågor. Vid nominering av ledamöter till institutionsstyrelsen skall alla som äger nomineringsrätt inom respektive kategori påminnas om vikten av en representativ könsfördelning.

##### **Ansvarig**

Prefekt.

##### **Genomförande och utvärdering**

Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

##### **Utvärdering för 2007**

I den nyvalda styrelse som tillträdde i november 2007 ingår två män och åtta kvinnor, men inkluderar man även suppleanterna blir fördelningen sex män och elva kvinnor. Styrelsens sammansättning är alltså långt ifrån representativ. I forskarutbildningsnämnden ingår sedan oktober 2007 fem män och tre kvinnor som ordinarie ledamöter, vartill kommer tre män och två kvinnor som suppleanter. Inte heller forskarutbildningsnämndens sammansättning är representativ. I JLK ingick under 2007 fyra kvinnor och en man.

##### **Särskilda insatser för 2008**

Det är önskvärt att institutionen görs uppmärksam på jämställdhetsaspekten inför val till styrelsen av studeranderepresentanter. Vid diskussion om handledarkollegiet sammansättning bör frågan om forskarutbildningsnämndens sammansättning aktualiseras. Könsfördelningen i JLK bör om möjligt justeras vid förekommande nyval av studerande- eller doktoranderepresentant.

#### **4.1.1.7. Könsfördelning bland sakkunniga**

*När förslag om sakkunniga tas fram skall en jämn könsfördelning eftersträvas.*

##### **Åtgärd**

Prefekten bevakar kontinuerligt dessa frågor. Undantag från regeln att båda könen skall vara representerade bland i alla sakkunnigärenden med mer än en sakkunnig bör inte förekomma, men om så likväl sker så skall detta motiveras skriftligt av de ansvariga. Vid förslag till fakultetsnämnden på sakkunniga i befordringsärenden skall institutionen eftersträva en jämn könsfördelning över tid.

##### **Ansvarig**

Prefekt

##### **Genomförande och utvärdering**

Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

##### **Utvärdering för 2007**

Under 2007 tillsattes en forskarassistent, varvid de sakkunniga var en kvinna och en man.

Under året befordrades två professorer, i båda fallen var de sakkunnig en kvinna och en man.

Under året tillsattes en kvinnlig sakkunnig vid en ansökan om prövning för docentur.

##### **Särskilda insatser för 2008**

Inga särskilda insatser planeras under året.

#### 4.1.1.8. Könsfördelning vid anställningar

*En jämn könsfördelning skall eftersträvas vid tillsättning av alla anställningar. Detta gäller inte minst korttidsvikariat samt timanställningar.*

##### Åtgärd

Prefekten bevakar kontinuerligt dessa frågor. Vid alla anställningsförfaranden skall jämställdhetsaspekten beaktas med utgångspunkt i jämställdhetsförhållandena för respektive personalkategori. I det fall då det är önskvärt med riktade åtgärder, såsom t.ex. särskilda formuleringar i utlysningstexten, skall sådana finnas. Institutionsstyrelsens överväganden i det här hänseendet skall dokumenteras skriftligt. Vid förslag till anställning skall det skriftligt redovisas hur jämställdhetsaspekten har beaktats. Av denna redovisning skall det framgå vilka överväganden som gjorts i detta avseende.

Vid varje tillsättning av rekryteringsgrupper skall en ledamot vara särskilt ansvarig för att bevaka jämställdhetsfrågor.

##### Ansvarig

Prefekt, Institutionsstyrelse

##### Genomförande och utvärdering

Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

##### Utvärdering för 2007

*Könsfördelningen bland de anställda vid litteraturvetenskapliga institutionen fördelade sig i januari 2008 på följande sätt (fördelning på personer, ej heltidsekvivalenter).*

| Tjänstekategori       | Kvinnor     | Män         |
|-----------------------|-------------|-------------|
| Professorer (rekryt.) | -           | 3 (100 %)   |
| Professorer (bef.)    | 3 (50 %)    | 3 (50 %)    |
| Univ.lektorer         | 2 (28,5 %)  | 5 (71,5 %)  |
| Forskare              | 3 (75 %)    | 1 (25 %)    |
| Fo.ass.               | 2 (100 %)   | -           |
| TA-personal           | 2 (100 %)   | -           |
| Assistenter           | 1 (33 %)    | 2 (67 %)    |
| Samtliga              | 13 (54,5 %) | 12 (45,5 %) |

Vad gäller anställda i ledningsfunktioner 2007 så var prefekt, bitr. prefekt samt studierektor för forskarutbildningen män; studierektor för grundutbildningen däremot en kvinna.

Vad gäller jämställdhetssituationen på institutionen 2007 kan konstateras att könsfördelningen bland de anställda (doktoranderna borträknade) är jämn. Bryter man ned den på kategorier så blir dock intrycket ett annat; innehavarna av lärostolsprofessurer är samtliga män. Bland lektorerna överväger män, medan kategorin befordrade professorer är jämn. 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 (kv 38 %, m 62 %).

Bland forskare och forskarassistenter överväger kvinnor, men dessa personalkategorier är mycket små, och personalsammansättningen ändras kontinuerligt. Efter att en manlig administratör pensionerats är samtliga i TA-personalen kvinnor.

Under året utlystes och tillsattes ett 50 %-igt vikariat som lektor. Tjänsten tillsattes med en man efter att en kvinna tackat nej.

### **Särskilda insatser för 2008**

Inga särskilda insatser planeras under året.



#### 4.1.1.9. Lika lön för lika arbete

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

##### **Åtgärd**

Prefekten och JLK bevakar kontinuerligt dessa frågor. Utfall av lönerrevisioner skall bevakas regelbundet.

##### **Ansvarig**

Prefekt, JLK

##### **Genomförande och utvärdering**

Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års verksamhetsberättelse samt jämställdhets- och likabehandlingsplan.

##### **Utvärdering för 2007**

Inom personalkategorier med både manliga och kvinnliga anställda såg det genomsnittliga löneläget 31.12.2007 ut på följande sätt:

|                        |             |        |
|------------------------|-------------|--------|
| Befordrade professorer | Kvinnor (3) | 39 800 |
|                        | Män (3)     | 37 600 |
| Universitetslektorer   | Kvinnor (2) | 33 000 |
|                        | Män (8)     | 32 800 |
| Forskare               | Kvinnor (4) | 29 280 |
|                        | Män (2)     | 30 750 |

Kommentar: Löneskillnaden inom de respektive personalkategorierna kan i de befordrade professorernas fall förklaras med att en av de kvinnliga professorerna under året fungerade som fakultetens dekan. I forskarnas fall kan den förklaras med att en av de manliga forskare är docent vilket får stort genomslag i gruppen. Doktoranderna följer en egen fast lönestege, och det finns därför ingen anledning att diskutera deras löner här.

Sammanfattningsvis kan konstateras att inga olikheter i lön som kan relateras till kön kan upptäckas.

##### **Särskilda insatser för 2008**

Inga särskilda insatser planeras under året.

#### 4. 1.1.10. Könsfördelningen bland institutionens studenter

Könsfördelningen bland institutionens studenter skall vara jämn.

##### Åtgärd

Vid rekryteringsåtgärder skall den nuvarande könsfördelningen bland de studerande inom respektive kategori beaktas. I det fall denna är ojämn skall åtgärder vidtas inom de ramar som står till institutionens förfogande. Det kan t.ex. handla om att informationsmaterial utformas så att rekrytering av studenter av underrepresenterat kön gynnas. Om en påtaglig och bestående ojämn könsfördelning uppstår inom någon studentkategori skall institutionen göra de ansvariga för rekrytering och antagning uppmärksamma på detta.

##### Ansvarig

Prefekt

##### Genomförande och utvärdering

Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

##### Utvärdering för 2007.

*Könsfördelningen bland grundstudenter i litteraturvetenskap vid Litteraturvetenskapliga institutionen 2007 i antal och andel (i %). Siffrorna avser nyregistrerade.*

| KURS            | VT 07     |           | HT 07     |           |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                 | KVINNOR   | MÄN       | KVINNOR   | MÄN       |
| Littvet A       | 22 (48 %) | 24 (52 %) | 32 (59 %) | 22 (41 %) |
| Littvet B       | 19 (70 %) | 8 (30 %)  | 9 (41 %)  | 13 (59 %) |
| Littvet C       | 9 (43%)   | 12 (57 %) | 18 (78 %) | 5 (22 %)  |
| Magister/Master | 4 (33 %)  | 8 (67 %)  | 7 (100 %) | - (0 %)   |
| Totalt          | 54 (51 %) | 52 (49 %) | 66 (62 %) | 40 (38 %) |

*Könsfördelningen bland grundstudenter i retorik vid Litteraturvetenskapliga institutionen 2007, i antal och andel (i %). Siffrorna avser nyregistrerade.*

| KURS            | VT 07     |           | HT 07     |           |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                 | KVINNOR   | MÄN       | KVINNOR   | MÄN       |
| Retorik A       | 30 (52 %) | 28 (48 %) | 17 (45 %) | 21 (55 %) |
| Retorik B       | 8 (57 %)  | 6 (43 %)  | 1 (9 %)   | 10 (91 %) |
| Retorik C       | gavs ej   | gavs ej   | 4 (67 %)  | 2 (33 %)  |
| Magister/Master | 7 (64 %)  | 4 (36 %)  | gavs ej   | gavs ej   |
| Totalt          | 45 (54 %) | 38 (46 %) | 22 (40 %) | 33 (60 %) |

*Könsfördelningen bland grundstudenter på lärarutbildningen i svenska vid Litteraturvetenskapliga institutionen 2007, i antal och andel (i %). Siffrorna avser nyregistrerade.*

| KURS          | VT 07             |                  | HT 07            |                  |
|---------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|
|               | KVINNOR           | MÄN              | KVINNOR          | MÄN              |
| Svenska 1     | 66 (81 %)         | 15 (19 %)        | 50 (78 %)        | 14 (22 %)        |
| Svenska 2     | 25 (74 %)         | 9 (26 %)         | 16 (70 %)        | 7 (30 %)         |
| Svenska 3     | 21 (64 %)         | 11 (36 %)        | 11 (50 %)        | 11 (50 %)        |
| Svenska 4     | 14 (70 %)         | 6 (30 %)         | 12 (75 %)        | 4 (25 %)         |
| <b>Totalt</b> | <b>126 (75 %)</b> | <b>41 (25 %)</b> | <b>89 (71 %)</b> | <b>36 (29 %)</b> |

*Könsfördelningen bland samtliga grundstudenter Litteraturvetenskapliga institutionen, 2007, i antal och andel (i %). Siffrorna avser nyregistrerade.*

|               | VT 07             |                   | HT 07             |                   |
|---------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
|               | KVINNOR           | MÄN               | KVINNOR           | MÄN               |
| <b>Totalt</b> | <b>225 (63 %)</b> | <b>131 (37 %)</b> | <b>177 (62 %)</b> | <b>109 (38 %)</b> |

Kommentar: Studentgruppens sammansättning är en viktig indikation vad gäller jämställdhetssituationen på institutionen. Siffrorna visar att könsfördelningen bland studenterna inom såväl litteraturvetenskap som retorik i princip faller inom 60/40-definitionen av jämställd fördelning. Variationerna mellan terminerna och kurserna är ibland stora, men några tydliga mönster eller tendenser som pekar på ett jämställdhetsproblem låter sig inte utläsas. På lärarutbildningen ser situationen dock annorlunda ut och här kan man konstatera en mycket tydlig kvinnlig övervikt.

I det fortsatta jämställdhetsarbetet är det viktigt att bevaka frågan på ett sådant sätt att utvecklingen över längre tidsperioder kan belysas. Omläggningen av kurssystemet i samband med Bologna-processen har i årets plan försvårat möjligheten att få fram statistik över längre tidsperioder, och i tidigare jämställdhetsplaner har redovisningen av könsfördelningen gjorts på ett annat sätt.

### **Särskilda insatser för 2008**

Ett påpekande från institutionen angående den ojämna könsfördelningen inom lärarutbildningen skall riktas till de ansvariga inom det utbildningsvetenskapliga området.

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

### **4.2.1. Målsättningar**

Den övergripande målsättningen är att jämställdhetsaspekten skall beaktas i all utbildning. Alla forskare skall konkurrera på lika villkor oavsett kön och forskningsinriktning. Inom institutionens tre ämnesområden, litteraturvetenskap, retorik och lärarutbildning skall undervisning och kurslitteratur kontinuerligt utvärderas och diskuteras ur ett jämställdhetsperspektiv.

För att konkretisera den övergripande målsättningen så har den brutits ned i ett antal specifika, mätbara målsättningar som svarar mot konkreta åtgärder.

#### **4.2.1.1. Att skapa medvetenhet om jämställdhetsfrågor bland anställda och studenter**

*Institutionen ska genom information och utbildning medverka till att medvetenheten och kunskapen om jämställdhetsfrågor ökar bland institutionens anställda och studenter.*

#### **Åtgärd**

Prefekt och studierektorer har ansvaret att informera om jämställdhets- och likabehandlingslagstiftningen. JLK har ansvar att informera om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor och institutionens jämställdhetsarbete, samt i samråd med prefekt och studierektorer se till att fortbildning och vidareutbildning kring dessa frågor kommer till stånd. Vidare har prefekt, studierektorer och JLK ansvar för att jämställdhetsfrågor belyses i undervisningen. Prefekt och studierektorer informerar varje termin nyantagna studenter om jämställdhets- och likabehandlingslagstiftningen. JLK har ansvar för att varje termin informera nyantagna studenter om sin verksamhet. De nya studenterna skall informeras om att institutionen har en jämställdhets- och likabehandlingsplan samt en handlingsplan mot sexuella trakasserier samt var dessa finns att tillgå.

#### **Ansvarig**

Prefekt, Studierektor för grund- resp. forskarutbildningen, JLK

#### **Genomförande och utvärdering**

Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

#### **Utvärdering för 2007**

De nyantagna studenterna har informerats om jämställdhets- och likabehandlingslagstiftningen. Vårterminen 2007 genomfördes JLK's information till studenterna. Höstterminen 2007 saknades fungerande studeranderepresentant i JLK varför information till studenterna inte kom ut på ett effektivt sätt. Under vårterminen 2007 anordnades en utbildningsdag kring frågor om könsmedveten pedagogik i retorikundervisningen för retorikkollegiet och studeranderepresentanter.

#### **Särskilda insatser för 2008**

Under året skall JLK se till att tydligare rutiner kring studerandeinformation samt ett informationsmaterial tas fram. Under vårterminen skall också med en särskild insats de studerande på B-nivå i litteraturvetenskap och retorik informeras om jämställdhetsarbetet.

#### **4.2.1.2. Jämställdhet i kanon**

*Den litterära, retoriska och teoretiska kanon skall belysas och problematiseras ur ett jämställdhetsperspektiv. Kvinnliga författarskap och kvinnliga författaress villkor skall uppmärksammas.*

#### **Åtgärd**

Prefekt, studierektorer och JLK bevakar att sådana moment integreras i kurserna. JLK bevakar fortlöpande kurslistorna. 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). Litteraturlistorna skall bevakas kontinuerligt i syfte att tillse att kvinnliga författarskap och kvinnliga författaress villkor ges skälig uppmärksamhet. Även i valet av sekundärlitteratur skall genusaspekter beaktas.

Kursutvärderingarna skall belysa huruvida genusperspektiv beaktats i undervisningen på ett adekvat sätt. Om jämställdhetsaspekten inte kan anses ha beaktats på ett skäligt sätt i valet av primär- och sekundärlitteratur skall studierektor för det aktuella området vidtala den ansvarige läraren. Om problemet kvarstår skall den ansvarige läraren inkomma med en skriftlig motivering. Institutionsstyrelsen ska bevaka frågan vid antagandet av alla nya kursplaner.

#### **Ansvarig**

Prefekt, studierektor för grund- resp. forskarutbildningen, Institutionsstyrelsen, JLK

#### **Genomförande och utvärdering**

Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

#### **Utvärdering för 2007**

Behovet av revision av kurslistor och utbildning är fortsatt stort. Frågan om jämställdhet i retorikens kanon belystes vid en särskild utbildningshalvdag med retorikkollegiet och studentrepresentanter.

#### **Särskilda insatser för 2008**

Under 2008 genomförs en utbildningsdag kring frågan om en jämställd kanon. Pågående större program- och kursarbete påbjuder extra uppmärksamhet avseende denna aspekt. JLK avser att betona vikten av att påskynda arbetet med en revision av kursutvärderingsförfarandet.

### **4.2.1.3. Genusperspektiv i undervisningen**

*Genusperspektiv skall integreras i all undervisning. Grundläggande kunskaper i genusteori skall läras ut inom undervisningen på grundnivå.*

#### **Åtgärd**

Prefekt, studierektorer och JLK bevakar att sådana perspektiv integreras i kurserna. Om genusperspektiv inte kan anses ha beaktats på ett skäligt sätt under kursen skall studierektor för det aktuella området vidtala den ansvarige läraren. Om problemet skall den ansvarige läraren inkomma med en skriftlig motivering. Under varje termin av utbildningarna på grundnivå skall ett särskilt moment ägnas frågan. Dessutom skall genusperspektivet beaktas inom varje enskild kurs. Inom forskarutbildningen skall frågan beaktas genom särskilda seminarier varje termin. Det är av stor vikt att genusperspektivet motiveras och förklaras för studenterna, varvid det tydliggörs att detta är ett självklart vetenskapligt perspektiv.

#### **Ansvarig**

Prefekt, studierektor för grund- resp. forskarutbildning, JLK

#### **Genomförande och utvärdering**

Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

#### **Utvärdering för 2007**

Vid muntlig evaluering med studenter på grundnivå och avancerad nivå i retorik och litteraturvetenskap framkom att situationen enligt studenternas uppfattning förbättras.

Frågan belyses dock inte vid studeranderådsmöten med studerande i ämnet svenska inom lärarutbildningen som institutionen delar med institutionen för nordiska språk.

#### **Särskilda insatser för 2008**

Det är angeläget att frågan ägnas fortsatt bevakning. Under året kommer frågan också att integreras i rutinerna för studeranderådsmötena inom den del av lärarutbildningen som institutionen ansvarar för.

#### **4.2.1.4. Genusforskning skall konkurrera på lika villkor**

*Den genusforskning som bedrivs inom institutionens verksamhet skall ges möjlighet att konkurrera på samma villkor som andra forskningsinriktningar.*

##### **Åtgärd**

Prefekten bevakar att så sker med bistånd av ordförande för forskarutbildningsnämnden samt studierektor för forskarutbildningen.

##### **Ansvarig**

Prefekt, Ordförande för forskarutbildningsnämnden, Studierektor för forskarutbildningen

##### **Genomförande och utvärdering**

Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

##### **Utvärdering för 2007**

Genusfrågor i forskningen beaktas genom en särskild seminarierie. Genusforskningen står stark på institutionen genom ett flertal aktiva forskare, Genom samarbete med Centrum för genusforskning har institutionen också kunnat rekrytera en doktorand med genusinriktning.

##### **Särskilda insatser för 2008**

Inga särskilda insatser planeras under året.

#### **4.2.1.5. Könsfördelningen vid ledningen av seminarier på forskarnivå**

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

##### **Åtgärd**

Prefekten bevakar att så sker med bistånd av studierektor för forskarutbildningen

##### **Ansvarig**

Prefekt, Studierektor för forskarutbildningen

##### **Genomförande och utvärdering**

Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

##### **Utvärdering för 2007**

Under 2007 leddes seminarier på forskarnivå av fyra män och tre kvinnor. Två av kvinnorna alternerade dock på ordförandeposten för ett seminarium, varför fördelningen i praktiken inte är jämn.

##### **Särskilda insatser för 2008**

Inga särskilda insatser planeras under året, men frågan fordrar fortsatt uppmärksamhet.



### **4.3. FRÄMJANDE AV JÄMLIKHET I ARBETE, STUDIER OCH UNDERVISNING.**

Regeringsformen stadgar ”Det allmänna skall verka för att alla människor skall kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället. Det allmänna skall motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, ålder eller annan omständighet som gäller den enskilde som person” (Regeringsformen 1:2)

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)

#### **4.3.1. Målsättningar**

Den övergripande målsättningen är att institutionen skall vara en öppen, välkomnande och tolerant miljö där ingen diskriminering av vare sig anställda eller studenter på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion, trosuppfattning, sexuell identitet eller funktionshinder förekommer.

För att konkretisera den övergripande målsättningen så har den brutits ned i ett antal specifika, mätbara målsättningar som svarar mot konkreta åtgärder.

##### **4.3.1.1. Det skall inte förekomma någon diskriminering av anställda p.g.a. av sexuell identitet, trosuppfattning, etnisk tillhörighet eller funktionshinder**

*Det skall inte förekomma skillnader vad gäller de anställdas löner, arbetsförhållanden, inflytande eller karriärmöjligheter grundade på sexuell identitet, trosuppfattning, etnisk tillhörighet eller funktionshinder.*

#### **Åtgärd**

Prefekten bevakar att så sker. Vid de årliga medarbetarsamtalen skall sådana arbetsmiljöaspekter som är relaterade till likabehandlingsfrågor belysas. Det kan exempelvis gälla upplevelser av att utsättas för kränkande behandling på grund av etnicitet, sexuell identitet, trosuppfattning eller funktionshinder.

#### **Ansvarig**

Prefekt

#### **Utvärdering för 2007**

Inga diskrimineringsärenden rapporterades under året.

#### **Särskilda insatser under 2008**

Inga särskilda insatser planeras under året

#### **4.3.1.2. Alla studenter skall ges lika möjligheter och rättigheter**

*Alla studenter skall ges lika möjligheter och rättigheter i studiesituationen oavsett kön, etnicitet, sexuell läggning, religiös tillhörighet eller psykiska/fysiska funktionshinder.*

##### **Åtgärd**

Prefekt, studierektorer och JLK bevakar att så sker. Institutionen skall aktivt bistå studerande med funktionshinder som är i behov av stöd att få det stöd och den hjälp de har rätt till. Vidare skall institutionen vid behov erbjuda studenterna kontakt med Uppsala universitets språkverkstad. Beaktandet av likabehandlingsperspektivet i undervisningen skall evalueras kontinuerligt av studenterna i samband med kursutvärderingen.

##### **Ansvarig**

Prefekt, studierektor för grund- resp. forskarutbildning, JLK

##### **Genomförande och utvärdering**

Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

##### **Utvärdering för 2007**

Inga diskrimineringsärenden rapporterades under året. Alla studenter som av olika skäl varit i behov av särskilt stöd har fått detta om de så önskat.

Institutionens prefekt har under 2007 engagerats som moderator vid en workshop om tillgänglighetsfrågor på universitetet.

##### **Särskilda insatser för 2008**

På sikt är det viktigt att likabehandlingsaspekten integreras på ett tydligt sätt i kursutvärderingsförfarandet. Av integritetsskäl kan likabehandlingsaspekten dock inte belysas i de skriftliga evalueringarna, men frågan skall belysas vid studieråd och evalueringsmöten.

#### **4.3.1.3. Alla anställda och studenter skall bemötas med respekt och värdighet.**

*Alla anställda och studenter skall bemötas med respekt och värdighet såväl i undervisningssammanhang som i bemötandet från institutionens anställda och studenter.*

##### **Åtgärd**

Prefekt, studierektorer och JLK bevakar att så sker.

##### **Ansvarig**

Prefekt, studierektor för grund- resp. forskarutbildning, JLK

##### **Genomförande och utvärdering**

Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

##### **Utvärdering för 2007**

Inga ärenden om kränkning och/eller diskriminering har rapporterats under året.

##### **Särskilda insatser för 2008**

Inga särskilda insatser är planerade under 2008.

#### **4.3.1.4. Likabehandlingsperspektiv i undervisningen.**

*Undervisningen skall präglas av grundläggande akademiska värderingar vilket förutsätter att alla människor bemöts med värdighet att respekt och att olika erfarenheter ges utrymme och diskuteras i relation till undervisningens frågeställningar. Alla lärare skall vara beredda att problematisera den litterära, retoriska och teoretiska kanon utifrån frågor om etnicitet, sexuell identitet eller trosuppfattning.*

#### **Åtgärd**

Studierektorer och JLK bevakar att så sker. Institutionen skall aktivt verka för fortbildning i dessa frågor bland personalen. Institutionen skall också verka för att i den mån det är möjligt inom ramarna för de resurser som föreligger vidga kursutbudet så att det avspeglar mångfalden i samhället. Lärarna skall uppmanas att utveckla läs- och undervisningskurser som t.ex. belyser de sexuella identiteternas historia, frågor om interkulturell kommunikation och så vidare.

#### **Ansvarig**

Studierektor för grund- resp. forskarutbildning, JLK

#### **Genomförande och utvärdering**

Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

#### **Utvärdering för 2007**

En utbildningshalvdag kring jämställdhets- och likabehandlingsfrågor i retorikundervisningen genomfördes under våren. Under hösten 2007 har ett samarbete inletts med bl.a. Stanfords universitet kring en kurs om "Cross Cultural Rhetoric". Institutionen ger också en kurs i "Postkolonial retorik och litteratur" och på forskarutbildningsnivå har perspektiv på etnicitet och sexuell identitet lyfts fram vid ett flertal seminarier. Queer- och performativitetsteoretiska perspektiv har integrerats på kurserna på c-nivå i litteraturvetenskap, samt på avancerad nivå i retorik. Påpekas bör dock att klagomål framförts från studenthåll till studentföreningen Litteraterna angående det sätt på vilket dessa perspektiv har behandlats inom vissa kurser, varvid man velat framhålla att perspektiven inte integrerats i undervisningen, utan behandlats styvmoderligt.

#### **Särskilda insatser för 2008**

Under hösten planeras en utbildningshalvdag kring jämställdhets- och likabehandlingsfrågor i lärarutbildningen.

#### **4.3.1.5. Institutionen skall informera om likabehandlingsfrågor**

*Institutionen ska genom information och utbildning medverka till att medvetenheten och kunskapen om likabehandlingsfrågor ökar bland institutionens anställda och studenter.*

##### **Åtgärd**

Prefekt och studierektorer har ansvaret att informera om jämställdhets- och likabehandlingslagstiftningen. JLK har ansvar att informera om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor och institutionens jämställdhetsarbete, samt i samråd med prefekt och studierektorer se till att fortbildning och vidareutbildning kring dessa frågor kommer till stånd. Vidare har prefekt, studierektorer och JLK ansvar för att jämställdhetsfrågor belyses i undervisningen. Prefekt och studierektorer informerar varje termin nyantagna studenter om jämställdhets- och likabehandlingslagstiftningen. JLK har ansvar för att varje termin informera nyantagna studenter om sin verksamhet. De nya studenterna skall informeras om att institutionen har en jämställdhets- och likabehandlingsplan samt en handlingsplan mot sexuella trakasserier samt var dessa finns att tillgå.

Nya studenter skall informeras om universitetets plan för likabehandling av studenter och uppmuntras att reflektera kring dessa frågor i relation till undervisningen och den studiesociala arbetsmiljön.

##### **Genomförande och utvärdering**

Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

##### **Utvärdering för 2007**

Se punkt. 5.2.1.1. ovan.

##### **Särskilda insatser för 2008**

Se punkt 5.2.1.1. ovan.

## **5. UTVÄRDERING AV SÄRSKILDA ÅTGÄRDER ENLIGT 2007 ÅRS JÄMSTÄLLDHETSPLAN.**

Enligt 2007 års jämställdhetsplan skulle följande åtgärder genomföras under året:

### **5.1. Åtgärd**

En halvdag kring jämställdhets- och likabehandlingsfrågor inom retorikundervisningen skall genomföras med retorikkollegiet under vårterminen.

#### **Resultat**

En sådan halvdag har genomförts

### **5.2. Åtgärd**

En utbildningsdag kring frågor om kön och kanon skall genomföras under höstterminen

#### **Resultat**

Planeringen slutfördes men genomförandet fick uppskjutas till början av vårterminen 2008.

### **5.3. Åtgärd**

Evalueringarna skall utvärderas och omarbetas.

#### **Resultat**

Arbetet har blivit fördröjt i väntan på den genomgripande omarbetningen av utvärderingssystemet som är under genomförande

### **5.4. Åtgärd**

Arbetet med att utvärdera retorikundervisningen ur ett jämställdhetsperspektiv skall fortsätta

#### **Resultat**

Preliminär statistik över könsfördelningen på kurslistorna har upprättats.

### **5.5. Åtgärd**

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

#### **Resultat**

Åtgärden ej genomförd.

### **5.6. Åtgärd**

Föreliggande underlag för medarbetarsamtal ur ett jämställdhetsperspektiv skall utvärderas och revideras

### **Resultat**

Vi avvaktar material från universitetet/fakulteten.

## **6. ÅTGÄRDER SOM SKALL GENOMFÖRAS UNDER 2008.**

### **6.1. Åtgärd**

En halvdag kring jämställdhets- och likabehandlingsfrågor inom lärarutbildningen skall genomföras med berörd personal under höstterminen.

### **6.2. Åtgärd**

Evalueringarna skall utvärderas och omarbetas

### **6.3. Åtgärd**

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

### **6.4. Åtgärd**

Ett kortfattat informationsmaterial om institutionens jämställdhets- och likabehandlingsarbete som kan användas vid informationen till studenterna skall utarbetas.

### **6.5. Åtgärd**

JLK avser att väcka frågan huruvida det är möjligt att varje termin ordna en föreläsning eller ett seminarium, gemensamt för A-, B- och C-nivå i litteraturvetenskap, som belyser icke-västerländsk litteratur



## 7. Jämställdhetsarbetet i korthet

### Jämställdhet i anställning, rekrytering och beslutande organ

Den övergripande målsättningen är att litteraturvetenskapliga institutionen skall vara en jämställd arbetsplats. Institutionen skall vara en plats fri från alla former av diskriminering, särbehandling eller kränkande bemötande på grund av kön. Denna målsättning gäller för all verksamhet och för såväl studerande som personal.

För att konkretisera den övergripande målsättningen så har den brutits ned i ett antal specifika, mätbara målsättningar som svarar mot konkreta åtgärder.

- 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*
- Sexuella trakasserier och kränkande behandling på grund av kön skall inte förekomma vid institutionen. Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande på grund av kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens eller den studerandes integritet i arbetet eller studierna.*
- Könsfördelningen skall vara jämn bland institutionens doktorander.*
- Könsfördelningen skall vara jämn bland handledare, föreläsare och fakultetsopponenter. Detta gäller även gästföreläsare.*
- All personal skall erbjudas lika möjligheter till fortbildning och vidareutbildning oavsett könstillhörighet.*
- En jämn könsfördelning skall eftersträvas i institutionsstyrelse, forskarutbildningsnämnd och kommittéer med mer än tre medlemmar.*
- När förslag om sakkunniga tas fram skall en jämn könsfördelning eftersträvas.*
- En jämn könsfördelning skall eftersträvas vid tillsättning av alla anställningar. Detta gäller inte minst korttidsvikariat samt timanställningar.*
- Lika arbete skall ersättas med lika lön oavsett den anställdes könstillhörighet.*

### Jämställdhet i utbildning, forskning och ämnesinnehåll

Den övergripande målsättningen är att jämställdhetsaspekten skall beaktas i all utbildning. Alla forskare skall konkurrera på lika villkor oavsett kön och forskningsinriktning. Inom institutionens tre ämnesområden, litteraturvetenskap, retorik och lärarutbildning skall undervisning och kurslitteratur kontinuerligt utvärderas och diskuteras ur ett jämställdhetsperspektiv.

För att konkretisera den övergripande målsättningen så har den brutits ned i ett antal specifika, mätbara målsättningar som svarar mot konkreta åtgärder.

- Institutionen ska genom information och utbildning medverka till att medvetenheten och kunskapen om jämställdhetsfrågor ökar bland institutionens anställda och studenter.*
- Den litterära, retoriska och teoretiska kanon skall belysas och problematiseras ur ett*

*jämställdhetsperspektiv. Kvinnliga författarskap och kvinnliga författaress villkor skall uppmärksammas.*

*– Genusperspektiv skall integreras i all undervisning. Grundläggande kunskaper i genusteori skall läras ut inom undervisningen på grundnivå.*

*– Den genusforskning som bedrivs inom institutionens verksamhet skall ges möjlighet att konkurrera på samma villkor som andra forskningsinriktningar.*

*– En jämn könsfördelning skall eftersträvas för ledningen av seminarier på forskarnivå.*

### **Jämlikhet i arbete, studier och undervisning. Målsättningar**

Den övergripande målsättningen är att institutionen skall vara en öppen, välkomnande och tolerant miljö där ingen diskriminering av vare sig anställda eller studenter på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion, trosuppfattning, sexuell identitet eller funktionshinder förekommer.

För att konkretisera den övergripande målsättningen så har den brutits ned i ett antal specifika, mätbara målsättningar som svarar mot konkreta åtgärder.

*– Det skall inte förekomma skillnader vad gäller de anställdas löner, arbetsförhållanden, inflytande eller karriärmöjligheter grundade på sexuell identitet, trosuppfattning, etniskt tillhörighet eller funktionshinder.*

*– Alla studenter skall ges lika möjligheter och rättigheter i studiesituationen oavsett kön, etnicitet, sexuell läggning, religiös tillhörighet eller psykiska/fysiska funktionshinder.*

*– Alla anställda studenter skall bemötas med respekt och värdighet såväl i undervisningssammanhang som i bemötandet från institutionens anställda och studenter.*

*– Undervisningen skall präglas av grundläggande akademiska värderingar vilket förutsätter att alla människor bemöts med värdighet och respekt och att olika erfarenheter ges utrymme och diskuteras i relation till undervisningens frågeställningar. Alla lärare skall vara beredda att problematisera den litterära, retoriska och teoretiska kanon utifrån frågor om etnicitet, sexuell identitet eller trosuppfattning.*

*– Institutionen ska genom information och utbildning medverka till att medvetenheten och kunskapen om likabehandlingsfrågor ökar bland institutionens anställda och studenter.*