

Program för jämställdhet och likabehandling vid Litteraturvetenskapliga institutionen 2010

(Institutionsstyrelsen 1991-11-26, rev. 1997-06-05, 2005-12-15, 2007-05-28, 2008-04-14, 2009-03-23, 2010-09-23)

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 2009 års jämställdhetsplan
- 6. Åtgärder som skall genomföras under 2010
- 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 vid Uppsala universitet 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 2008”). I Litteraturvetenskapliga institutionens program förenas aspekter ur båda de ovanstående dokumenten på så vis att detta inbegriper såväl jämställdhets- som likabehandlingsaspekter.

Årets plan baseras således på det lagrum som enligt planerna sträcker sig till och med 2009. Det beror på att nya planer är försenade från Enheten för lika villkor. De centralt utarbetade planerna beräknas inkomma under hösten 2010, varpå dessa torde kunna inarbetas i 2011 års plan. Lagrummet i föreliggande dokument föreslås gälla interrimistiskt till och med januari 2011, medan statistik, målsättningar etc uppdateras för att gälla för 2009 och 2010.

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 Ann-Sofie Lönngren (ann-sofie.lonngren@littvet.uu.se, 018-471 61 88).

1. Jämlikhet och jämställdhet. Definitioner.

Med jämlikhet avses rättvisa förhållanden mellan individer och grupper i samhället, oberoende av kön, könsuttryck, 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, könsuttryck, 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 2009 (UFV 2005/1718).

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

Mångfaldsplan år 2007-2009 rörande etnisk och social tillhörighet samt religion och annan trosuppfattning med åtgärdsprogram för 2009 (UFV 2008/2284)

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

Jämställdhets- och likabehandlingsplan för historisk-filosofiska fakulteten vid Uppsala universitet 2009

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 institutionstyrelsen. 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 2009

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 fakulteter/institutioner, eller samarbetet med Stanford där de virtuella realtidsseminarierna p.g.a. tidsskillnaden måste äga rum kvällstid.

Under 2009 tog institutionens 22 kvinnliga anställda ut sammanlagt 306 sjukdagar, omräknat till hela dagar. Institutionens 22 manliga anställda tog ut sammanlagt 165 sjukdagar, omräknat till hela dagar. Detta innebär att de kvinnliga anställda i genomsnitt var sjukskrivna 13,9 dagar under året, medan den manliga anställda i genomsnitt var sjukskrivna 7,5 dagar. Sjukfrånvaron fördelar sig ojämnt mellan könen.

Doktorandernas arbetsmiljö uppmärksammades under 2007 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. Under 2008 minskade sjukfrånvaron i denna grupp. År 2009 utfaller fördelningen av sjukdagar mellan manliga och kvinnliga doktorander på så vis att de manliga doktoranderna var sjukskrivna 9 dagar, medan de kvinnliga doktoranderna var sjukskrivna 87 dagar. Detta innebär att kvinnliga doktorander fortfarande är sjukskrivna mycket mer än sina manliga kollegor.

Sjukfrånvaron inom grupperna administrativ personal och professor var också höga. Dessa grupper är emellertid så små att några generella slutsatser är svåra att dra. Överlag pekar dock siffrorna på att problemet med sjukskrivningar bland kvinnliga anställda behöver fortsatt bevakning.

Särskilda insatser för 2010

Arbetsmiljön bör fortsatt bevakas ur jämställdhetsperspektiv. Det är 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 2009

Inga ärenden gällande sexuella trakasserier eller kränkande behandling på grund av kön rapporterades under året.

Särskilda insatser för 2010

Inga särskilda insatser planeras under året.

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 2009

Könsfördelningen bland doktoranderna (personer, inte heltidsekvivalenter) såg under 2009 ut på följande sätt

	Kvinnor	Män
Doktorander (samtliga)	13 (60 %)	9 (40 %)
Doktorander (finansierade)	12 (60 %)	7 (40%)

Siffrorna baserar sig på samtliga doktorander som hade handledare. Sett till gruppen som helhet så finns det en tydlig, om än inte överväldigande kvinnlig övervikt. Fördelningen håller sig precis inom 60/40-marginalen.

Under 2009 antogs tre nya doktorander, varav två män och en kvinna.

Särskilda insatser för 2010

Inga särskilda insatser planeras under året, men frågan kräver fortsatt bevakning.

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 2009

Under 2009 fungerade 10 män och 3 kvinnor som huvudhandledare på forskarutbildningen. 8 män och 8 kvinnor fungerade som biträdande handledare.

Under 2009 fungerade 4 män och 2 kvinnor som handledare på c-nivå. På avancerad nivå var fördelningen bland handledarna 3 män och 3 kvinnor.

Institutionens seminarier och kollokvier gästades av 14 kvinnliga och 17 manliga forskare från andra institutioner/lärosäten.

Vid årets disputationer fungerade 3 män som fakultetsopponenter. I betygsnämnderna vid årets disputationer ingick sammanlagt 6 kvinnor och 3 män.

Särskilda insatser för 2010

Frågan kräver fortsatt bevakning under året vad gäller handledarsituationen på forskarnivå. I samband med antagandet av den nya jämställdhetsplanen påminner JLK seminarieledarna om att en jämn könsfördelning är önskvärd även vid förslag till fakultetsopponenter. Också gällande betygsnämnderna är en jämnare könsfördelning att föredra.

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 2009

Samtliga lärare och/eller forskare har tid avsatt i tjänsten för pedagogisk utveckling och administration. Vårterminen 2009 uppgick denna i normalfallet till 10+10%, höstterminen till sammanlagt 15%. All personal uppmuntras att gå fortbildande kurser, och finansiering av sådana har inte stött på några svårigheter under 2009.

Särskilda insatser för 2010

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 2009

I institutionsstyrelsen för 2009 ingick som ordinarie medlemmar två män och åtta kvinnor, plus den manlige ordföranden. Styrelsens sammansättning är långt ifrån representativ.

I forskarutbildningsnämnden i litteraturvetenskap ingår sedan oktober 2008 två män och två kvinnor som ordinarie ledamöter, vartill kommer två män och två kvinnor som suppleanter. Nämndens ordförande är man. Denna sammansättning kan tyckas representativ, men kompliceras av att suppleanterna till de ordinarie posterna enbart är män, medan suppleanterna till doktorandernas poster består av enbart kvinnor.

I JLK ingick under 2009 tre kvinnor och två män, vilket faller inom 40-60-spannet. En av kvinnorna var suppleant.

Särskilda insatser för 2010

Det är önskvärt att institutionen beaktar jämställdhetsaspekten inför val till främst institutionsstyrelsen.

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 2009

Under året fungerade en manlig sakkunnig vid ansökningar om prövning för docentur.

Särskilda insatser för 2010

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. Institutionen har dock numera inte möjlighet att formulera sig kring jämställdhetsaspekten i utlysningstexter, utan detta görs av fakultetsnämnden med stöd av personalavdelningen. Prefekten bevakar att så sker. 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.

Ansvarig

Prefekt, Institutionsstyrelse

Genomförande och utvärdering

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

Utvärdering för 2009

Könsfördelningen bland de anställda vid litteraturvetenskapliga institutionen fördelade sig i januari 2009 på följande sätt (fördelning på personer, ej heltidsekvivalenter).

Tjänstkategori	Kvinnor	Män
Professorer (rekryt.)	-	2 (100 %)
Professorer (bef.)	3 (50 %)	3 (50 %)
Univ.lektorer	2 (25 %)	6 (75 %)
Forskare	3 (40 %)	5 (60 %)
Fo.ass.	-	2 (100 %)
TA-personal	3 (100 %)	-
Samtliga	11 (40 %)	18 (60 %)

Vad gäller anställda i ledningsfunktioner 2009 så var prefekt, bitr. prefekt samt studierektor för forskarutbildningen män; studierektor för grundutbildningen däremot en kvinna.

Vad gäller jämställdhetssituationen på institutionen 2009 kan konstateras att könsfördelningen bland de anställda (doktoranderna borträknade) precis faller innanför ramen för 60/40-spannet. Bryter man ned siffrorna i personalkategorier så blir dock intrycket delvis ett annat. De rekryterade professorerna är samtliga män, och den manliga överrepresentationen är även stor bland universitetslektorer och forskarassistenter. Den kvinnliga överrepresentationen är å andra sidan hög bland TA-personalen.

Bland visstidsanställda (gästlärare) under året återfinns fyra kvinnor och en man. Av dessa

arbetade två kvinnor 100%, en kvinna 80% och en kvinna 40%. Den manlige visstidsanställda arbetade 50%.

Resultatet är att männen dominerar inom vissa kategorier i ovanstående tabell, medan kvinnorna dominerar i kategorier som rör administration eller där anställningen är tidsbegränsad.

Särskilda insatser för 2010

Jämställdhetsaspekten bör vägas in vid nyanställningar och befordringar under 2010. Risken är att skillnaderna mellan mäns och kvinnors anställningsvillkor annars snabbt kan öka.

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 2009

Inom personalkategorier med både manliga och kvinnliga anställda såg det genomsnittliga löneläget 31 december 2009 ut på följande sätt:

Befordrade professorer	Kvinnor	45 333
	Män	41 933
Universitetslektorer	Kvinnor	38 450
	Män	36 180
Forskare	Kvinnor	38 100
	Män	34 667
Gästlärare	Kvinnor	31 080
	Män	31 000

Kommentar: Löneskillnaden inom de respektive personalkategorierna kan i de befordrade professorernas fall förklaras med att en av de kvinnliga professorerna under året fungerade som vicerektor. Bland lektorerna kan löneskillnaden bero på att den ena av löntagarna fungerade som institutionens studierektor, och att den andra befann sig nära professorsbefordran. Löneskillnaden bland män och kvinnor i kategorin forskare förklaras av att två av de kvinnliga anställda var högt avlönade akademiforskare.

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 2010

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 2009

Könsfördelningen bland grundstudenter i litteraturvetenskap vid Litteraturvetenskapliga institutionen 2009 i antal och andel (i %). Siffrorna avser nyregistrerade.

KURS	VT 09		HT 09	
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
Littvet A	38 (72%)	15 (28%)	47 (58%)	34 (42%)
Littvet B	12 (55 %)	10 (45%)	15 (71%)	6 (29%)
Littvet C	5 (45%)	6 (55%)	4 (36%)	7 (64%)
Magister/Master	Inget intag	Inget intag	5 (45%)	6 (55%)

Retorik A	46 (52%)	42 (48%)	68 (57%)	52 (43%)
Retorik B	22 (50%)	22 (50%)	14 (56%)	11 (44%)
Retorik C	gavs ej	gavs ej	6 (40%)	9 (60%)
Magister/Master	1 (50%)	1 (50%)	Inget intag	Inget intag

Totalt	124 (56%)	96 (44%)	159 (56%)	125 (44%)
--------	-----------	----------	-----------	-----------

Könsfördelningen bland grundstudenter på lärarutbildningen i svenska vid Litteraturvetenskapliga institutionen 2009 i antal och andel (i %). Siffrorna avser nyregistrerade.

KURS	VT 09		HT 09	
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
Svenska 1	45 (78%)	13 (22%)	18 (78%)	5 (22%)
Svenska 2	21 (81%)	5 (19%)	25 (71%)	10 (29%)

Svenska 3	11 (44%)	14 (56%)	16 (76%)	5 (24%)
Svenska 4	10 (71%)	4 (29%)	5 (31%)	11 (69%)

Totalt	87 (71%)	36 (29%)	64 (67%)	31 (33%)
--------	----------	----------	----------	----------

Könsfördelningen bland samtliga grundstudenter Litteraturvetenskapliga institutionen, 2009, i antal och andel (i %). Siffrorna avser nyregistrerade.

	VT 09		HT 09	
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
Totalt	211 (62%)	132 (38%)	223 (59%)	156 (41%)

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.

Särskilda insatser för 2010

I det fortsatta jämställdhetsarbetet är det viktigt att bevaka frågan på ett sådant sätt att utvecklingen över längre tidsperioder kan belysas.

Eftersom lärarutbildningen är det område där könsfördelningen mellan studenterna är mest ojämn (och har så varit länge) kommer särskild uppmärksamhet att ägnas denna under året. Ansvar för lärarutbildningen åvilar förvisso utbildningsvetenskapliga fakulteten, men JLK ser det som en angelägen uppgift att uppmärksamma frågor som rör jämlikhet och likabehandling för samtliga studenter inom ämnet litteraturvetenskap. Som ett första steg skall en enkät genomföras bland lärarstudenterna om vilka synpunkter de har på utbildningen vid Litteraturvetenskapliga institutionen ur ett jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv. Resultaten av undersökningen skall utgöra utgångspunkt då en fortbildningsdag för lärarstudenterna planeras.

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 2009

De nyantagna studenterna har informerats om jämställdhets- och likabehandlingslagstiftningen.

Särskilda insatser för 2010

JLK skall bli mer synlig för såväl lärare som studenter vid institutionen. Som ett led i detta skall en bild på kommitténs medlemmar läggas ut på institutionens hemsida. Vidare skall JLK göra personliga besök i på alla A-kurser, vid såväl höstterminens som vårterminens början.

4.2.1.2. Jämställdhet i kanon

Den litterära, retoriska och teoretiska kanon skall belysas och problematiseras ur ett jämställdhetsperspektiv. Kvinnliga författarskap och kvinnliga författares 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 författares 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. 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 2009

Konsekvent belyses dessa frågor vid de terminsvis återkommande studieråden med representanter för grundutbildningens samtliga studentkategorier.

Den omfattande revidering som gjordes av kurslitteraturen i samband med reformeringen år 2008 av litteraturvetenskapens A- och B-kurser håller f n på att evalueras. Utvärdering har skett dels genom studenternas terminsevalueringar och kursutvärderingar, dels genom skriftliga evalueringar från lärarna.

Inom forskarutbildningen har ingen lärare eller doktorand reagerat i frågan.

Särskilda insatser för 2010

Då evalueringen av litteraturvetenskapens förändrade litteraturlistor skall färdigställas uppmanas samtliga inblandade att under detta arbete beakta jämställdhets- och likabehandlingsaspekter. Det samma gäller då retorikens A- B- och C-kurser skall reformeras under höstterminen 2010.

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 2009

Genus- och likabehandlingsperspektiv skall vara kontinuerligt integrerat i undervisningen. Utvärdering av dessa aspekter sker via kursutvärderingar och terminsvisa samtal mellan studeranderepresentanter och studierektor.

Kursutvärderingarna är utformade så att studenternas hållning till genusfrågan är svår att sammanfatta, vilket dock även beror på kursernas skiftande karaktär. Vid de muntliga terminsevalueringar evaluering med studenter på grundnivå i litteraturvetenskap framkom att situationen enligt studenternas uppfattning har förbättrats betydligt efter revideringen av kurslistorna som skedde i samband med reformeringen av dessa kurser 2008.

Ej heller från lärarutbildningens ämnesråd har något större klagomål framförts.

Med avseende på retoriken så uppmärksammas från både student- och lärarhåll de särskilda svårigheter som föreligger gällande att integrera genusperspektivet i de praktiskt inriktade kurserna. Vidare gavs under året läskursen "Retorik och genus" på retorik C.

Inom forskarutbildningen har ingen lärare eller doktorand reagerat i frågan.

Särskilda insatser för 2010

Det är angeläget att frågan ägnas fortsatt bevakning, inte minst inför den kommande reformeringen av retoriken och evalueringen av den tidigare reformeringen av litteraturvetenskapen. Det är även angeläget att kursutvärderingarna omformuleras så att frågan om genusperspektiv blir lättare att besvara och avläsa.

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 2009

Vad gäller forskarutbildningen så uppmanas lärarna för dessa kurser att genusperspektivet ska beaktas och behandlas. Det gamla "genusseminariet" är sedan några år integrerat i de högre seminarierna, just för att det inte ska ses som sidoordnat. I praktiken innebär detta att genusperspektivet inte alltid konkurrerar på samma villkor som andra perspektiv, utan ibland har en mer framskjuten ställning (i jämförelse med teoribildningar kring andra sociologiska variabler som t.ex. klass, etnicitet eller sexuell orientering). En doktorandtjänst med inriktning på genusforskning finns vid institutionen.

Genusforskning är en stark linje inom institutionens forskning och undervisning, och det är därför naturligt att det har en stark plats inom forskarutbildningen som helhet.

Särskilda insatser för 2010

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 2009

Under 2009 leddes seminarier på forskarnivå av tre män och tre kvinnor. Två av kvinnorna alternerade dock på ordförandeposten för ett seminarium, varför fördelningen i praktiken inte är jämn.

Särskilda insatser för 2010

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 2009

Inga diskrimineringsärenden rapporterades under året.

Särskilda insatser under 2010

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 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 2009

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

Särskilda insatser för 2010

Inga särskilda insatser planeras.

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 2009

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

Särskilda insatser för 2010

Inga särskilda insatser planeras under året.

4.3.1.4. Likabehandlingsperspektiv i undervisningen.

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.

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 det i den mån det är möjligt inom ramarna för de resurser som föreligger vidga kursutbudet så att det avspeglar mångfalden i samhället. Lärarna skall uppmuntras 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 2009

Under året 2009 gavs den intersektionellt inriktade kursen ”Kanon i förändring” på avancerad nivå inom lärarutbildningen.

Inom litteraturvetenskap fanns kursen ”Modern latinamerikansk litteratur” som valbar C-kurs, samt kursen ”Världslitteratur och litteraturvetenskap”.

Inom retorikutbildningen integreras likabehandlingsperspektivet kontinuerligt. På grundkursen ges föreläsningen ”Retorik, makt och kön”, och seminariet ”Makt och retorik” om bland annat etnicitet.

Anmärkning: Fler kurser behövs för att likabehandlingsperspektivet inom undervisningen skall anses vara tillfredsställande behandlat. Det vore även önskvärt att sådana frågor behandlades via kursutvärderingar och samtal.

Särskilda insatser för 2010

Under året kommer en utbildningshalvdag kring jämställdhets- och likabehandlingsfrågor i lärarutbildningen att planeras och sökas medel för, för att genomföras våren 2011.

Under höstterminen skall likabehandlingsperspektivet på retorikutbildningen belysas på så vis att ett performativitetseminarium i samarrangemang med Queerseminariet genomförs. Motsvarande åtgärd skall även genomföras inom litteraturvetenskapen, då ett seminarium om queera litterära femininiteter anordnas i samarrangemang med Queerseminariet.

Vidare skall JLK även fortsättningsvis hålla kontakt med queerseminariet vid Uppsala universitet, och i de fall då litteratur, pedagogik, retorik- eller andra seminarier som anses vara intressanta för institutionen förekommer informera institutionens anställda och studenter om dessa seminarier. Detta kan ske genom utskick på institutionens mejllista, annonsering, besök i lärosalarna eller uppmaningar till lärare om att informera sina studenter.

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.

Ansvarig

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.

Åtgärd

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 2009

Se punkt. 4.2.1.1. ovan.

Särskilda insatser för 2010

Se punkt 4.2.1.1. ovan.

5. UTVÄRDERING AV SÄRSKILDA ÅTGÄRDER ENLIGT 2009 ÅRS JÄMSTÄLLDHETSPLAN.

6.1. JLK kommer att i samråd med prefekt och studierektor för grundutbildningen anordna en utbildningshalvdag kring jämställdhetsfrågor i lärarutbildningen.

Resultat

En sådan halvdag har planerats men inte genomförts.

6.2. Som uppföljning av denna halvdag kommer JLK att kontakta motsvarande funktion på Nordiska för att planlägga ytterligare, gemensamma insatser under höstterminen.

Resultat

Åtgärden ej genomförd.

6.3. Samtliga litteraturlistor på Litteraturvetenskap A och B går igenom, varvid genusperspektiv och jämställdhetsaspekten beaktas.

Resultat

En sådan översyn genomfördes i samband med omläggningen av grundutbildningen.

6.4. Kursplanen på retorik C skall revideras ur ett jämställdhetsperspektiv.

Resultat

Åtgärden ej genomförd.

6.5. Genusfrågor skall på ett tydligare sätt belysas vid Retorikseminariet

Resultat

Ett seminarium om performativitet planeras till höstterminen 2010..

6. Särskilda insatser under 2010

6.1. En enkät skall genomföras bland institutionens lärarstudenter om vilka synpunkter de har på utbildningen ur ett jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv. Resultaten av undersökningen skall utgöra utgångspunkt då nedanstående fortbildningsdag planeras.

6.2. JLK skall under hösten 2010 ansöka om medel centralt för att tillsammans med Institutionen för Nordiska språk kunna genomföra en utbildningsdag för lärlärare och lärarstudenter. Ämnen som särskilt skall beröras är de som framkommer vid ovanstående enkät. Utbildningsdagen skall genomföras i mars 2011.

6.3. JLK skall hålla kontakt med queerseminariet vid Uppsala universitet, och i de fall då litteratur, pedagogik, retorik- eller andra seminarier som anses vara intressanta för institutionen förekommer informera institutionens anställda och studenter om dessa seminarier. Detta kan ske genom utskick på institutionens mejllista, annonsering, besök i lärosalarna eller uppmaningar till lärare om att informera sina studenter.

6.4. JLK skall bli mer synlig för såväl lärare som studenter vid institutionen. Som ett led i detta skall en bild på kommitténs medlemmar läggas ut på institutionens hemsida.

6.5. JLK skall göra personliga besök på alla A-kurser, vid såväl höstterminens som vårterminens början.

6.6 Under höstterminen skall genusperspektivet på retorikutbildningen belysas, på så vis att ett performativitetseminarium i samarrangemang med Queerseminariet genomförs.

6.7 Under höstterminen skall genusperspektivet på de litteraturvetenskapliga kurserna belysas, på så vis att ett seminarium om queera litterära femininiteter anordnas i samarrangemang med Queerseminariet.

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 författares 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 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.

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