

# **Program för jämställdhet och likabehandling vid Litteraturvetenskapliga institutionen 2011**

(Institutionsstyrelsen 1991-11-26, rev. 1997-06-05, 2005-12-15, 2007-05-28, 2008-04-14, 2009-03-23, 2010-09-23, 2011-05-30)

## **Innehåll**

Om jämställdhets- och likabehandlingsplanen

### **1. Jämställdhet och likabehandling. Definitioner**

1.1 Definitioner av begrepp i Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)

### **2. Utgångspunkter för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet**

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 likabehandling**

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 och genusperspektiv i undervisningen

4.2.1.3. Genusforskning skall konkurrera på lika villkor

4.2.1.4. 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 2010 års jämställdhetsplan**

## **6. Åtgärder som skall genomföras under 2011**

## **7. Jämställdhetsarbetet i korthet**

## Om jämställdhets- och likabehandlingsplanen

Enligt Uppsala universitets *Likabehandlings- och jämställdhetsplan för historisk-filosofiska fakulteten vid Uppsala universitet 2010-2012* definieras likabehandling och jämställdhet som kvalitetsfaktorer som ”innebär att alla människors perspektiv och erfarenheter – oavsett deras etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könstillhörighet, könsidentitet, sexuell läggning, eller funktionsnedsättning – ska tillvaratas såväl i forskning, utbildningsplanering och ledning som i undervisning.” Som ett led i denna strävan skall varje institution upprätta en jämställdhets- och likabehandlingsplan var tredje år. Denna skall ta sin utgångspunkt i de centrala planerna och fakultetens plan, och skall även innehålla vissa delar som uppdateras årligen. I institutionens plan skall konkretiseras hur institutionen avser att genomföra fakultetens intentioner. Vidare skall även jämlikhetsfrågor avseende sexuell läggning och könsidentitet och/eller könsuttryck inbegripas.

På litteraturvetenskapliga institutionen åligger detta uppdrag Jämställdhets- och likabehandlingskommittén, JLK. 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 hänvisas till JLK:s ordförande Ann-Sofie Lönngren, [ann-sofie.lonngren@littvet.uu.se](mailto:ann-sofie.lonngren@littvet.uu.se), 018-471 61 88).

### 1. Jämställdhet och likabehandling. Definitioner.

Med jämställdhet avses ett rättvist förhållande mellan kvinnor och män. Likabehandling syftar till att alla ska få lika villkor, oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könstillhörighet, könsidentitet, sexuell läggning, eller funktionsnedsättning. Universitetet betraktar jämställdhet och likabehandling som frågor som handlar om demokrati och kvalitet.

#### 1.1 Definitioner av begrepp i Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)

*Kön* att någon är kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

*Könsöverskridande identitet eller uttryck* att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än det som konstaterats vid födseln

*Etnisk tillhörighet* nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande

*Funktionshinder* varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

*Sexuell läggning* homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning

*Ålder* uppnådd levnadslängd

## **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, könsidentitet och/eller könsuttryck, sexuell läggning, etnicitet, trosuppfattning och/eller psykiska/fysiska funktionshinder.

### **2.2. Juridiska utgångspunkter**

Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160)

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)

FN:s konventioner om mänskliga rättigheter

Förordning om statliga myndigheters ansvar för att genomföra handikappolitiken (SFS 2001:526)

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 *Om diskriminering*

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

Program för lika villkor vid Uppsala universitet (UFV 2010/180)

Jämställdhetsplan 2010-2012 (UFV 2009/270)

Tillgänglighetsplan avseende tillgänglighet för och bemötande av personer med funktionshinder 2010-2012 (UFV 2010/1548)

Plan för jämlikhet avseende sexuell läggning och könsidentitet och/eller uttryck 2010-2012 (UFV 2009/271)

Mångfaldsplan avseende etnisk tillhörighet och social bakgrund samt religion eller annan trosuppfattning 2010-2012 (UFV 2010/1545)

Likabehandlings- och jämställdhetsplan för historisk-filosofiska fakulteten vid Uppsala universitet 2010-2012

### 3. Ansvar

Det direkta ansvaret för institutionens jämställdhets- och likabehandlingsarbete har prefekten, men samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare är också en viktig förutsättning. Denna samverkan sker inom ramen för institutionsstyrelsen. Institutionens aktuella jämställdhets- och likabehandlingsplan skall finnas lätt tillgänglig på institutionens hemsida.

#### 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 aktualiseras. JLK:s ordförande skall adjungeras till institutionsstyrelsen.
3. Bevaka samt i möjligaste mån vidta nödvändiga åtgärder för att åstadkomma en jämn könsfördelning bland såväl studenter som anställda.
4. Bevaka samt i möjligaste mån vidta 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 likabehandling 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 med 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 jämställdhets- och likabehandlingsaspekter 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 jämställdhets- och likabehandlingsaspekterna vad gäller kursplaner, litteraturlistor och undervisning.

3. Vara JLK behjälplig med uppgifter om jämställdhets- och likabehandlingsförhållanden inom sina respektive ansvarsområden.

### **3.4. Skyddsombudet** skall

I samråd med JLK utvärdera såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.

#### **4. FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHET**

”Vid en jämställd arbetsplats ska det inte existera några könsbaserade skillnader vad avser makt och inflytande. Jämställdhetsarbetets mål är att kvinnor och män ska ha samma rättigheter och skyldigheter och samma reella möjligheter i arbetet och i studierna.” (*Likabehandlings- och jämställdhetsplan för historisk-filosofiska fakulteten vid Uppsala universitet 2010-2012.*) 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.**

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) skall arbetsgivare inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön.

Fakultets- och institutionsledningarna skall verka aktivt för att arbetsmiljön/studiemiljön skall vara fri från diskriminering, kränkande behandling och trakasserier på grund av sexuell läggning och könsidentitet och/eller könsuttryck. Dessa åtgärder mot diskriminering omfattar självfallet också etnicitet och funktionsnedsättning.

##### **Åtgärd**

Prefekt och JLK 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 och jämlikhet aktivt diskuteras. Det kan exempelvis gälla upplevelser av att utsättas för kränkande behandling på grund av kön, etnicitet, sexuell identitet, trosuppfattning eller funktionshinder. Även när en anställd säger upp sin anställning skall jämställdhets- och likabehandlingsfrågorna belysas.

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 2010**

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 2010 gick Littvet A 50% på kvällstid, samt Retorik för naturvetare.

Samtliga anställda: Under 2010 tog institutionens 24 kvinnliga anställda ut sammanlagt 64 sjukdagar, omräknat till hela dagar. Institutionens 23 manliga anställda tog ut sammanlagt 66 sjukdagar. Detta innebär att de kvinnliga anställda i genomsnitt var sjukskrivna 2,67 dagar under året, medan den manliga anställda i genomsnitt var sjukskrivna 2,87 dagar. Sjukfrånvaron fördelar sig jämnt mellan könen.

Doktoranderna: Institutionens högsta sjukfrånvaro fanns i kategorin doktorand, där andelen helårsfriska var nere på 57,1%. År 2010 utfaller fördelningen av sjukdagar mellan manliga och kvinnliga doktorander på så vis att de manliga doktoranderna var sjukskrivna 0 dagar, medan de kvinnliga doktoranderna var sjukskrivna 20 dagar. Detta innebär att kvinnliga doktorander fortfarande är sjukskrivna mycket mer än sina manliga kollegor.

Lärare: Som helhet inom gruppen lärare var manliga anställda sjukskrivna 66 dagar, kvinnor 40 dagar. Inom gruppen lärare återfinns den högsta sjukfrånvaron i kategorin forskarassistent (66,7% helårsfriska). Denna grupp är emellertid så liten, 3 personer, att några generella slutsatser inte är möjliga att dra. Andra kategorier med sjukskrivningar var befordrade professorer (71,4% helårsfriska) och universitetslektor (81,8% helårsfriska). Grupperna postdoktor, forskare, lärostolsprofessorer, adjunkt och gästlärare var inte sjukskrivna alls. Sjukfrånvaron fördelar sig ojämnt mellan könen, men även mellan olika kategorier inom gruppen.

Administrativ personal: Denna grupp har bestått av en man anställd på 0-25%, tre kvinnor anställda på 100 %. Andelen helårsfriska i kategorin kursadministratör låg på 66,7%. Detta är ganska högt, men återigen är denna grupp för liten för att några generella slutsatser skall kunna dras. Kategorin behöver bevakas över tid.

Kommentar: Överlag pekar siffrorna på att problemet med sjukskrivningar bland såväl manliga som kvinnliga anställda kräver fortsatt bevakning. Sjukfrånvaron behöver uppenbarligen bevakas inte enbart med avseende på kön, utan även med avseende på anställningskategori. Det är mycket viktigt att sjukfrånvaron bevakas över tid.

### **Särskilda insatser för 2011**

Eftersom doktoranderna nu under en längre period har varit en grupp där sjukskrivningarna dels är höga, dels mycket snedfördelade i förhållande till kön, planerar JLK en temadag för att belysa doktorandernas situation under 2012 (se punkt 6).



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

Alla anställda, inklusive doktorander, och studenter ska vara tydligt informerade om innebörden i begreppen sexuella trakasserier och trakasserier 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. Såväl arbetstagare som studerande skall informeras om denna plan, samt om vem man skall kontakta om man möter sådant beteende. Planen skall revideras och godkännas årligen av institutionsstyrelsen.

##### **Ansvarig**

Prefekt

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

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

##### **Utvärdering för 2010**

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

##### **Särskilda insatser för 2011**

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 i vad mån, och på vilket sätt, jämställdhetsaspekten har beaktats. Utvärdering av åtgärden sker i följande års jämställdhets- och likabehandlingsplan.

### Utvärdering för 2010

Könsfördelningen bland doktoranderna (personer, inte heltidsekvivalenter) såg under 2010 ut på följande sätt:

	Kvinnor	Män
Doktorander (samtliga)	11 (73 %)	4 (27 %)
Doktorander (finansierade av littvet)	7,5 (65 %)	4 (35%)

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

Inga doktorander antogs under året.

### Särskilda insatser för 2011

Vid antagningar under 2011 anmodas FUN att ta särskild hänsyn till jämställdhetsaspekten.

#### 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 2010

Under 2010 fungerade 8 män som huvudhandledare åt 14 doktorander på forskarutbildningen. 2 kvinnor fungerade som huvudhandledare åt två doktorander. 4 män fungerade som biträdande handledare åt 6 doktorander. 8 kvinnor fungerade som biträdande handledare åt 9 doktorander.

Under 2010 fungerade 5 män och 2 kvinnor som handledare på c-nivå. På avancerad nivå var fördelningen bland handledarna 2 män och 3 kvinnor. Detta är emellertid siffrorna för planeringen, varefter enstaka handledare kan ha tillkommit eller fallit bort. Sådana förändringar finns inte dokumenterade.

Institutionens seminarier och kollokvier gästades av 7 kvinnliga och 6 manliga forskare från andra institutioner/lärosäten.

Vid årets disputationer för licentiatgraden fungerade 2 kvinnor som opponenter. I betygsnämnderna vid en av dessa disputationer ingick 2 kvinnor (redogörelse saknas för den andra disputationen). Vid årets disputationer för doktorsgraden fungerade 1 man och 1 kvinna som opponenter. I betygsnämnderna vid dessa disputationer ingick 4 män och 1 kvinna.

### **Särskilda insatser för 2011**

Frågan kräver fortsatt bevakning under året vad gäller handledarsituationen på forskarnivå. Också gällande betygsnämnderna är en jämnare könsfördelning att föredra. Det är önskvärt att dokumentationen genomförs med noggrannhet.

#### **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 2010**

Samtliga lärare och/eller forskare har tid avsatt i tjänsten för pedagogisk utveckling och administration.

Under 2010 uppgick denna i normalfallet till 15%.

Finansiering av och ledighet för fortbildande kurser har inte stött på några svårigheter under 2010.

### **Särskilda insatser för 2011**

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 2010**

I institutionsstyrelsen för 2010 ingick som ordinarie medlemmar två män och sju kvinnor, plus den manlige ordföranden (prefekt). Av sammanlagt 9 suppleanter var 4 kvinnor, 5 män. Styrelsens sammansättning är långt ifrån representativ.

I forskarutbildningsnämnden i litteraturvetenskap ingår sedan november 2010 fyra män och fyra kvinnor som ordinarie ledamöter, vartill kommer fyra kvinnor och två män som suppleanter. I forskarutbildningsnämnden i retorik ingår sedan november 2010 tre män och en kvinna som ordinarie ledamöter, vartill kommer en man och tre kvinnor som suppleanter.

I JLK ingick under 2010 fyra kvinnor och en man, vilket faller utanför 40-60-spannet. En av kvinnorna var suppleant.

##### **Särskilda insatser för 2011**

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 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 befodringsärenden skall institutionen eftersträva en jämn könsfördelning över tid.

## Ansvarig

Prefekt

## Genomförande och utvärdering

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

## Utvärdering för 2010

Under året fungerade 3 kvinnliga, 4 manliga personer som sakkunniga.

## Särskilda insatser för 2011

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 2010

*Könsfördelningen bland de anställda vid litteraturvetenskapliga institutionen fördelade sig i januari 2010 på följande sätt (fördelning på personer, ej heltidsekvivalenter).*

Tjänstekategori	Kvinnor	Män
Professorer (rekryt.)	-	2 (100 %)
Professorer (bef.)	4 ( 57 %)	3 (43 %)
Univ.lektorer	3 (33 %)	6 (66 %)
Forskare	1 (20 %)	4 (80 %)
Fo.ass.	-	3 (100 %)
TA-personal	3 (75 %)	1 (25 %)
Samtliga	11 (37 %)	19 (63 %)

Vad gäller anställda i ledningsfunktioner 2010 så var prefekt, bitr. prefekt samt studierektor för forskarutbildningen män. Studierektor för grundutbildningen var en kvinna fram tills halvårsskiftet 2010, därefter en man.

Vad gäller jämställdhetssituationen på institutionen 2010 kan konstateras att könsfördelningen bland de anställda (doktoranderna borträknade) ligger utanför 60/40-spannet. Om man jämför med 2009 var könsfördelningen bland de anställda något mer ojämn könsmässigt under 2010. Liksom 2009 består även snedfördelningen: De rekryterade professorerna är samtliga män, och den manliga överrepresentationen är även stor bland universitetslektorer och forskarasistenter. Den kvinnliga överrepresentationen är å andra sidan hög bland TA-personalen, och återfinns även fast i mindre utsträckning, bland de befordrade professorerna.

Bland visstidsanställda (gästlärare) under 2010 återfinns fyra kvinnor och två män. Av dessa arbetade två kvinnor 100%, en kvinna 40% och en kvinna 26-40%. De manliga visstidsanställda arbetade 26-40 respektive 41-60%.

### **Särskilda insatser för 2011**

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 2010:

Inom personalkategorier med både manliga och kvinnliga anställda såg det genomsnittliga löneläget 31 december 2010 ut på följande sätt:

Befordrade professorer	Kvinnor	44 450
	Män	41 933
Universitetslektorer	Kvinnor	35 533
	Män	36 600
Forskare	Kvinnor	38 450
	Män	33 000
Gästlärare	Kvinnor	34 500
	Män	33 425

Kommentar: Löneskillnaden mellan män och kvinnor var under 2010 störst i kategorin forskare, vilket kan förklaras med 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.

Kvinnor ligger generellt sett något högre än män lönemässigt, utom i kategorin lektorer, men skillnaderna är ganska små. JLK:s bedömning är att skillnaderna inte är beroende av lön utan av de anställdas skiftande meritering.

### Särskilda insatser för 2011

Inga särskilda insatser planeras under året, men statistiken bör bevakas över tid så att inte löneskillnaderna mellan könen blir större.

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

*Könsfördelningen bland institutionens studenter skall vara jämn.*

### Åtgärd

Studentgruppens sammansättning är en viktig indikation vad gäller jämställdhetssituationen på institutionen. 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 2010

*Könsfördelningen bland grundstudenter i litteraturvetenskap vid Litteraturvetenskapliga institutionen 2010 i antal och andel (i %). Siffrorna avser nyregistrerade.*

KURS	VT 10		HT 10	
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
Littvet A	31 (67%)	15 (33%)	60 (64 %)	34 (36 %)
Littvet B	26 (65 %)	14 (35 %)	8 (50 %)	8 (50 %)
Littvet C	14 (70 %)	6 (30 %)	12 (67 %)	6 (33 %)
Magister/Master	-	-	4 (50 %)	4 (50 %)

Retorik A	23 (40 %)	34 (60 %)	51 (65 %)	27 (35 %)
Retorik B	39 (63 %)	23 (37 %)	4 (33 %)	8 (67 %)
Retorik C	-	-	7 (44 %)	9 (56 %)
Magister/Master	1 (100 %)	-	-	2 (100%)

<b>Totalt</b>	<b>134 (59 %)</b>	<b>92 (41 %)</b>	<b>146 (60 %)</b>	<b>99 (40 %)</b>
---------------	-------------------	------------------	-------------------	------------------

*Könsfördelningen bland grundstudenter på lärarutbildningen i svenska vid Litteraturvetenskapliga institutionen 2010 i antal och andel (i %). Siffrorna avser nyregistrerade.*

KURS	VT 10		HT 10	
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
Svenska 1	40 (82 %)	9 (18 %)	12 (60 %)	8 (40 %)
Svenska 2	13 (76 %)	4 (24 %)	29 (83 %)	6 (17 %)
Svenska 3	22 (73 %)	8 (24 %)	11 (79 %)	3 (21%)
Svenska 4	10 (77 %)	3 (23 %)	27 (77 %)	8 (23 %)

<b>Totalt</b>	<b>85 (78 %)</b>	<b>24 (22 %)</b>	<b>79 (76 %)</b>	<b>25 (24 %)</b>
---------------	------------------	------------------	------------------	------------------



***Könsfördelningen bland samtliga grundstudenter Litteraturvetenskapliga institutionen, 2010, i antal och andel (i %). Siffrorna avser nyregistrerade.***

	VT 10		HT 10	
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
Totalt	219 (65 %)	116 (35 %)	225 (64%)	124 (36%)

Kommentar: Siffrorna visar att könsfördelningen bland studenterna inom såväl litteraturvetenskap som retorik precis 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. Detta resultat motsvarar tidigare års. Könsfördelningen för alla studenter sammantaget faller utanför 60/40-definitionen.

### **Särskilda insatser för 2011**

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. En fortbildningsdag med fokusering av svenskämnet utifrån perspektiven kön, klass och etnicitet skall tillsammans med Institutionen för Nordiska språk genomföras våren 2011.

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

### **4.2.1. Målsättningar**

Den övergripande målsättningen är att jämställdhets- och likabehandlingsaspekten 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 jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.

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 jämställdhets- och likabehandlingsfrågor bland anställda och studenter**

*Institutionen ska genom information och utbildning medverka till att medvetenheten och kunskapen om jämställdhets- och 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.

#### **Ansvarig**

Prefekt, Studierektor för grund- resp. forskarutbildningen, JLK

#### **Genomförande och utvärdering**

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

#### **Utvärdering för 2010**

De nyantagna studenterna har medels besök i klassrummen informerats om jämställdhets- och likabehandlingslagstiftningen, om JLK:s verksamhet, jämställdhets- och likabehandlingsplanen samt om planen mot sexuella trakasserier. En bild på JLK samt kontaktuppgifter till gruppens medlemmar lades ut på institutionens hemsida.

#### **Särskilda insatser för 2011**

För att ytterligare synliggöra institutionens jämställdhets- och likabehandlingsarbete planeras

en fortbildningsdag om kön, etnicitet och klass i lärarutbildningen under 2011.

#### **4.2.1.2. Jämställdhet och genusperspektiv i undervisningen**

*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.*

##### **Åtgärd**

Prefekt, studierektorer och JLK bevakar att sådana perspektiv integreras i kurserna. 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.

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 kvarstår 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. forskarutbildningen, Institutionsstyrelsen, JLK

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

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

##### **Utvärdering för 2010**

Genus- och likabehandlingsperspektiv skall vara kontinuerligt integrerade i undervisningen. Konsekvent belyses dessa frågor vid de terminsvis återkommande studieråden med representanter för grundutbildningens samtliga studentkategorier. Frågorna ventileras även på lärarutbildningens studieråd i svenska, 2 gånger / termin. Vidare finns en fråga om huruvida genusperspektiv har beaktats i undervisningen som en standardfråga på de individuella, skriftliga utvärderingar som sker efter varje avslutad kurs. Dessa skall reformeras under 2011. Tidigare år har synpunkter på frågor som rör jämställdhets- och likabehandlingsfrågor varit betydligt vanligare än under 2010, vilket torde vara en följd av den revidering av kurslistorna

som skedde i samband med reformeringen av grundutbildningen i litteraturvetenskap 2008.

Vårterminen 2010 skedde en genomgång av alla kursplaner på lärarprogrammet, varvid även jämställdhets- och likabehandlingsaspekter beaktades. Föreläsningar som berör dessa perspektiv läggs regelbundet in i kurserna.

Reformeringen av grundutbildningen i retorik påbörjades vårterminen 2010, och pågår fortfarande. Frågor om jämställdhet- och likabehandling förs härvidlag regelbundet upp av retorikkollegiets deltagare, men utgör ingen särskilt punkt inom det allmänna reformarbetet.

Inom forskarutbildningen skall jämställdhetsaspekten bevakas vid litteraturlistornas sammansättning, både på teori- och metodkurser samt på de historiska kurserna. Vid uppenbar snedfördelning mellan könen på dessa listor är det studierektors för forskarutbildningen ansvar att påtala detta för ansvarig lärare. På kursutvärderingar har inga invändningar framförts. Genusperspektivet betraktas allmänt som en relevant teoretisk och historisk frågeställning att fortlöpande behandla på såväl de teoretiska som de historiska kurserna. Det har tidigare hänt att doktorander har reagerat i undervisningssammanhang på att vissa, traditionellt ”manliga” perspektiv lyfts fram som mer värdefulla än nyare, feministiska infallsvinklar. Under 2010 har emellertid ingen doktorand eller lärare reagerat i frågan.

### **Särskilda insatser för 2011**

Det är angeläget att jämställdhets- och likabehandlingsfrågor beaktas både vid den kommande reformeringen av kursutvärderingarna, och vid reformeringen av grundutbildningen i retorik. Vidare är det viktigt att tidigare reformer utvärderas utifrån dessa frågor.

#### **4.2.1.3. 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 2010**

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. 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.

### **Särskilda insatser för 2011**

Inga särskilda insatser planeras under året.

#### **4.2.1.4. 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 2010**

Under 2010 leddes seminarier på forskarnivå av två män och två kvinnor. Två av kvinnorna alternerade dock på ordförandeposten för ett seminarium, varför fördelningen i praktiken inte är jämn.

### **Särskilda insatser för 2011**

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. Diskriminering av anställda**

*Det skall inte förekomma skillnader vad gäller de anställdas löner, arbetsförhållanden, inflytande eller karriärmöjligheter grundade på sexuell identitet, trosuppfattning, etniskt 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 2010**

Inga diskrimineringsärenden rapporterades under året.

##### **Särskilda insatser under 2011**

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 2010**

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 2011**

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 2010**

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

## **Särskilda insatser för 2011**

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 2010**

Kurser som specifikt behandlar dessa frågor som gavs under 2010 var Kanon i förändring och Den globala litteraturen (lärarutbildning), Modern latinamerikansk litteratur (läskurs, litteraturvetenskap) och Retorik och genus (läskurs, retorik). Vidare godkändes i institutionsstyrelsen C-kursen Orden som befriar, vilken skall ges vt 2011.

På grundkursen i retorik gavs föreläsningen ”Retorik, makt och kön”.

Anmärkning: Fler kurser behövs för att likabehandlingsperspektivet inom undervisningen skall anses vara tillfredsställande behandlat.

#### **Särskilda insatser för 2011**

En utbildningsdag om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor i lärarutbildningen genomförs våren 2011, liksom ett seminarium om queera läsningar och minoritetslitteratur (i samarrangemang med Queerseminariet). Vidare ges kurserna *Orden som befriar* och *Den globala litteraturen* under vårterminen 2011.

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.



#### **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 2010**

Se punkt. 4.2.1.1. ovan.

##### **Särskilda insatser för 2011**

Se punkt 4.2.1.1. ovan.

## **5. UTVÄRDERING AV SÄRSKILDA ÅTGÄRDER ENLIGT 2010 ÅRS JÄMSTÄLLDHETSPLAN.**

**5.1.** 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.

**Resultat:** genomfört vt 2010.

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

**Resultat:** medel ansökta och beviljade ht 2010. Fortbildningsdagen genomförs 9 mars 2011.

**5.3.** 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.

**Resultat:** genomfört.

**5.4.** 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.

**Resultat:** genomfört.

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

**Resultat:** genomfört.

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

**Resultat:** genomfört.

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

**Resultat:** genomfört.

## **6. Särskilda insatser under 2011**

**6.1** En fortbildningsdag om kön, etnicitet och klass med inriktning på lärarstudenter och lärarlärare skall genomföras.

**6.2** Kontakt skall tas med jämställdhetsgruppen på idé- och lärdoms historia för eventuellt kommande samarbete under 2012.

**6.3** Ny bild på JLK samt nya kontaktuppgifter skall läggas ut på institutionens hemsida.

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

**6.5** 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.

**6.6** JLK skall fortbilda sig vad gäller diskrimineringsgrunden funktionshinder.

**6.7** Ett seminarium om queera läsningar och minoritetslitteratur skall anordnas i samarrangemang med Queerseminariet.

**6.8** En utbildningshalvdag med fokusering av doktorandernas arbetssituation skall planeras för genomförande våren 2012.

**6.9** JLK skall driva frågan om genus- och likabehandlingsperspektiv i kursutvärderingarna.

## 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 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.*