

Program för jämställdhet och likabehandling vid Litteraturvetenskapliga institutionen 2015

(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, 2012-03-26, 2013-09-16, 2014-10-30, 2015-05-25)

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 ska 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 ska inte förekomma någon diskriminering av anställda

4.3.1.2. Alla studenter ska ges lika möjligheter och rättigheter

4.3.1.3. Alla studenter ska bemötas med respekt och värdighet

4.3.1.4. Likabehandlingsperspektiv i undervisningen

4.3.1.5. Institutionen ska informera om likabehandlingsfrågor

5. Utvärdering av särskilda åtgärder enligt 2014 års jämställdhetsplan

6. Åtgärder som ska genomföras under 2015

7. Jämställdhetsarbetet i korthet

Om jämställdhets- och likabehandlingsplanen

I Uppsala universitets *Handlingsplan för lika villkor 2014–2016* slås fast att ”Vid Uppsala universitet ska alla anställda och studenter bemötas med respekt och ges möjlighet att arbeta och bedriva studier på lika villkor oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller social bakgrund. Lika villkor är en kvalitetsfråga för organisationen och en rättvisefråga för individen”. Som ett led i denna strävan ska varje institution upprätta en jämställdhets- och likabehandlingsplan. Denna ska ta sin utgångspunkt i de för Uppsala universitet centrala planerna och fakultetens plan, och ska innehålla vissa delar som uppdateras årligen. I institutionens plan ska konkretiseras hur institutionen avser att genomföra fakultetens intentioner.

På litteraturvetenskapliga institutionen åligger detta uppdrag Jämställdhets- och likabehandlingskommittén, JLK. Planen har granskats, diskuterats och antagits av institutionsstyrelsen, vari ingår representanter för både studenter och anställda.

Längst bak återfinns en kortfattad översikt av institutionens jämställdhets- och likabehandlingsarbete. För frågor hänvisas till JLK:s ordförande Annie Mattsson annie.mattsson@littvet.uu.se.

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, ålder eller funktionsnedsättning. Universitetet betraktar jämställdhet och likabehandling som frågor vilka handlar om demokrati och kvalitet.

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

Diskriminering är ett begrepp med sex olika nivåer, nämligen direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier samt instruktioner att diskriminera. I denna plan omfattar begreppet diskriminering samtliga dessa nivåer.

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.

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

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

Sexuell läggning homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning

Ålder uppnådd levnadslängd

2. Utgångspunkter för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet

2.1. Allmänna utgångspunkter

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

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)

Högskolelagen (SFS 1992:1434), i tillämpliga delar

Högskoleförordningen (SFS 1993:100), i tillämpliga delar

2.3. Utgångspunkter i universitetets planer

Program för lika villkor vid Uppsala universitet (med kommentarer av Rektor i fotnoter 2014-04-08) (UFV 2010/180)

Handlingsplan för lika villkor 2014–2016 (UFV 2014/455)

Handlingsplan för likabehandling av studenter 2014 (UFV 2014/453)

3. Ansvar

Det yttersta ansvaret för institutionens jämställdhets- och likabehandlingsarbete åligger prefekten, men samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare är också en viktig förutsättning. Denna samverkan sker inom ramen för institutionsstyrelsen.

3.1. Institutionsstyrelsen ska

1. 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 adjungeras till institutionsstyrelsen.
2. Tillse att det tas 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.
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 ska

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

JLK har skyldighet och befogenhet att:

1. Informera anställda och studenter om institutionens jämställdhets- och likabehandlingsarbete. Särskild vikt ska 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.
6. Tillse att den aktuella planen finns lätt tillgänglig på institutionens hemsida samt kopieras upp och delas ut till samtliga anställda som har postfack på institutionen (alternativt mejlas). Planen ska även mejlas till studentföreningen Litteraterna och tillgängliggöras på Studentportalen.
7. Tillse att institutionens *Handlingsplan vid sexuella trakasserier* hålls uppdaterad med aktuell lagstiftning samt att den senaste versionen alltid finns lätt tillgänglig på institutionens

hemsida. Om planen ändras ska den dessutom kopieras upp och delas ut i samtliga anställdas postfack (alternativt mejlas). Planen ska även mejlas till studentföreningen Litteraterna samt tillgängliggöras på Studentportalen.

8. Tillsä till kontaktuppgifter till JLK, samt foto, uppdateras årligen på institutionens hemsida.
9. I samband med varje kalenderårs slut göra en utvärdering av jämställdhets- och likabehandlingsarbetet i förhållande till planen. Denna utvärdering ska bifogas nästa plan.
10. Bistå prefekten med underlag för redovisningen av jämställdhets- och likabehandlingsaspekter i institutionens verksamhetsberättelse.
11. Redovisa sina aktiviteter i en separat verksamhetsberättelse.

3.3. Studierektorerna för grund- respektive forskarutbildning ska

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 ska

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

4. Främjande av jämställdhet och likabehandling

”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 ska vara en jämställd arbetsplats. Institutionen ska 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) ska arbetsgivare inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön.

Fakultets- och institutionsledningarna ska 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, ålder 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 samt uppsägningar p.g.a. arbetsbrist, med avseende på respektive kön presenteras och analyseras i jämställdhets- och likabehandlingsplanen.

I samband med medarbetarsamtal ska sådana arbetsmiljöaspekter som är relaterade till jämställdhet och likabehandling aktivt diskuteras. Det kan exempelvis gälla upplevelser av att utsättas för kränkande behandling på grund av kön, etnicitet, sexuell identitet, trosuppfattning eller funktionsnedsättning. Även när en anställd säger upp sin anställning ska jämställdhets- och likabehandlingsfrågorna belysas.

Institutionen ska 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 2014

All ordinarie undervisning på grundutbildningen äger rum på dagtid, med undantag endast för uttalade kvällskurser och andra utbildningsinsatser av liknande karaktär, såsom vissa uppdragsutbildningar som anordnas åt andra fakulteter/institutioner.

Föräldraledighet

Åtta personer har varit föräldralediga under 2014. Av dessa var 5 kvinnor och 3 män.

Sjukfrånvaro

Samtliga anställda: Under 2014 tog institutionens 24 kvinnliga anställda ut sammanlagt 878 sjukdagar. Institutionens 27 manliga anställda tog ut sammanlagt 106 sjukdagar. Detta innebär att de kvinnliga anställda i genomsnitt var sjukskrivna 36,5 dagar, medan de manliga anställda i genomsnitt var sjukskrivna 4 dagar under året. Sjukfrånvaron fördelar sig fortsatt mycket ojämnt mellan könen.

Doktoranderna: Institutionens högsta sjukfrånvaro fanns lika föregående år i kategorin doktorander. De 12 anställda doktoranderna hade totalt 561 sjukdagar vilket ger en genomsnittlig sjukfrånvaro på 46,75 dagar under året.

Lärare: Som helhet fortsätter gruppen lärare att ha en relativt låg sjukfrånvaro. Sjukskrivningarna fördelade sig så att manliga anställda (16 personer) var sjukskrivna 4 dagar, de kvinnliga anställda (10 personer) var sjukskrivna 178 dagar.

Sjukstatistik för administrativ personal finns enbart redovisad i den övergripande statistiken för hela institutionen.

Det är uppenbart att kvinnliga anställda överlag är sjukskrivna mycket mer än män, samt att doktorander är sjukskrivna i högre grad än disputerade. Detta har också varit fallet under en lång period. Det innebär att sjukskrivningar kräver fortsatt bevakning avseende såväl kön som anställningskategori.

Särskilda insatser för 2015

Inga särskilda insatser planeras.

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

Alla anställda, inklusive doktorander, och studenter ska i möjligaste mån 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 ska informeras om denna plan, samt om vem man skall kontakta om man möter sådant beteende. Planen ska revideras vid behov, och då godkännas av institutionsstyrelsen.

Ansvarig

Prefekt och JLK

Genomförande och utvärdering

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

Utvärdering för 2014

Inga ärenden gällande sexuella trakasserier eller kränkande behandling på grund av kön rapporterades under året. Handlingsplanen mot sexuella trakasserier har inte uppdaterats.

Särskilda insatser för 2015

Handlingsplanen mot sexuella trakasserier ska uppdateras..

4.1.1.3. Könsfördelning bland doktoranderna

Könsfördelningen skall vara jämn bland institutionens doktorander.

Åtgärd

Jämställdhetsaspekter ska beaktas vid all antagning till forskarutbildningen.

Ansvarig

Prefekt, JLK, Institutionsstyrelsen, Forskarutbildningsnämndens ordförande

Genomförande och utvärdering

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

Könsfördelningen bland doktoranderna (personer, inte heltidsekvivalenter) såg under 2014 ut på följande sätt:

	Kvinnor	Män
Doktorander (samtliga)	9 (56 %)	7 (44 %)

Siffrorna baserar sig på samtliga doktorander som hade handledare. Könsfördelningen bland doktorander är att betrakta som jämn.

Särskilda insatser för 2015

Inga särskilda insatser planeras.

4.1.1.4. Könsfördelning bland handledare, föreläsare och fakultetsopponenter

Könsfördelningen skall vara jämn bland handledare.

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.

Ansvarig

Prefekt, JLK, Studierektor för grund- resp. forskarutbildningen

Genomförande och utvärdering

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

Utvärdering för 2014

Under 2014 fungerade män som huvudhandledare åt 14 doktorander och biträdande handledare åt 8 doktorander. Kvinnor fungerade som huvudhandledare åt 3 doktorander och som biträdande handledare åt 11 doktorander. Av doktoranderna har således 18 % kvinnor som huvudhandledare och 82 % män.

Under 2014 var 52 % av handledarna på C-nivå i litteraturvetenskap kvinnor och 48 % män. På C-nivå i retorik var 10 % kvinnor och 90 % män. På avancerad nivå var fördelningen 56 % kvinnor och 44 % män inom litteraturvetenskap och 18 % kvinnor och 82 % män inom retorik.

Vid årets enda disputation för doktorsgraden fungerade en man som opponent. I betygsnämnden vid denna disputation ingick 2 kvinnor och 1 man.

Frågan kräver fortsatt bevakning vad gäller handledarsituationen på forskarnivå. I nuläget har den absoluta merparten av institutionens doktorander män som huvudhandledare, vilket också

har varit fallet under en lång tid. Detta hänger ihop med att alla rekryterade professorer vid institutionen är män. På C-nivå och avancerad nivå är siffrorna jämna inom litteraturvetenskap, men kvinnor är kraftigt underrepresenterade inom retorikämnet.

Särskilda insatser för 2015

Inga särskilda insatser planeras under året.

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 2014

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

Under 2014 uppgick denna i normalfallet till 10 %.

Finansiering av och ledighet för fortbildande kurser har inte stött på några svårigheter under 2014.

Särskilda insatser för 2015

Inga särskilda insatser planeras under året.

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

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

Åtgärd

Prefekten bevakar kontinuerligt dessa frågor. Vid nominering av ledamöter till institutionsstyrelsen ska 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 2014

Under 2014 har institutionsstyrelsen bestått av 10 ordinarie medlemmar, varav 4 män och 6 kvinnor plus den kvinnliga ordföranden (prefekten). Styrelsen hade 6 suppleanter, varav 3 kvinnor och 3 män. Styrelsen har därmed en viss kvinnlig överrepresentation bland sina ordinarie medlemmar och faller utanför 40/60-spannet om ordföranden räknas in. Fördelningen är dock något jämnare än föregående år.

I forskarutbildningsnämnden i litteraturvetenskap ingick under 2014 5 män och 3 kvinnor, inkluderande både ordinarie ledamöter och suppleanter. I forskarutbildningsnämnden i retorik ingick under 2014 6 män och 3 kvinnor. I båda nämnderna är män överrepresenterade.

I JLK ingick under 2014 fyra kvinnor och inga män.

Särskilda insatser för 2015

Det är önskvärt att institutionen fortsätter beakta jämställdhetsaspekten inför val till styrelser, nämnder och grupper.

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 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 2014

Under året anlätades 2 manliga sakkunniga.

Särskilda insatser för 2015

Sakkunnigtillsättningen bör bevakas ur ett genusperspektiv över tid.

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 ska 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 ska det skriftligt redovisas hur jämställdhetsaspekten har beaktats. Av denna redovisning ska 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 2014

Könsfördelningen bland de anställda vid litteraturvetenskapliga institutionen fördelade sig i december 2014 på följande sätt (fördelning på personer, ej heltidsekvivalenter).

Tjänstekategori	Kvinnor	Män
Professorer (rekryt.)	-	3 (100 %)
Professorer (bef.)	3 (43 %)	4 (57 %)
Univ.lektorer	4 (36 %)	7 (64 %)
Forskare	6 (55 %)	5 (45 %)
Fo.ass.	-	1 (100 %)
TA-personal	4 (100 %)	-
Samtliga	17 (47 %)	19 (53 %)

Vad gäller anställda i ledningsfunktioner 2014 så var prefekten kvinna medan ställföreträdande prefekt och studierektor för grundutbildningen var män. Under året utsågs en

kvinnor till studierektor för avancerad nivå och forskarutbildningen.

Avseende 2014 kan konstateras att könsfördelningen bland de anställda (doktoranderna borträknade) ligger inom 60/40-spannet, och är något jämnare än 2013. Liksom 2013 består snedfördelningen bland de rekryterade professorerna, forskarassistenterna, och TA-personalen. Därtill har det uppstått en snedfördelning inom kategorin universitetslektorer.

Särskilda insatser för 2015

Den könsmässiga snedfördelningen faller utanför 60/40-spannet avseende en majoritet av anställningskategorierna. Jämställdhetsaspekten bör vägas in vid alla nyanställningar och befordringar under 2015, särskilt avseende TA-personal, rekryterade professorer, forskarassistenter och universitetslektorer.

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 2014

Inom personalkategorier med både manliga och kvinnliga anställda såg det genomsnittliga löneläget 31 december 2014 ut på följande sätt:

Professorer (bef.)	Kvinnor	60 533
	Män	45 475
Universitetslektorer	Kvinnor	40 800
	Män	39 386
Forskare	Kvinnor	36 829
	Män	39 117

I kategorin befordrade professorer ligger kvinnor lönemässigt högre än männen, liksom i kategorin universitetslektorer, i kategorin forskare ligger däremot kvinnorna lägre än männen. En förändring har skett i förhållande till 2013, då kvinnor låg något under män inom kategorin universitetslektorer. Löneskillnaden mellan män och kvinnor i kategorin forskare har funnits under en längre tidsperiod och skillnaden har ökat sedan 2013. Doktoranderna följer en egen fast lönestege, och det finns därför ingen anledning att diskutera deras löner här.

Särskilda insatser för 2015

Inga särskilda insatser planeras under året, men statistiken bör bevakas över tid.

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 ska den nuvarande könsfördelningen bland de studerande inom respektive kategori beaktas. I det fall denna är ojämn ska 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 ska 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 2014

Könsfördelningen bland studenter i litteraturvetenskap och retorik vid Litteraturvetenskapliga institutionen 2014 i antal och andel (%). Siffrorna avser nyregistrerade.

KURS	VT 14		HT 14	
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
Littvet A	12 (48 %)	13 (52 %)	26 (48 %)	28 (52 %)
Littvet B	29 (76 %)	9 (24 %)	9 (64 %)	5 (36 %)
Littvet C	11 (92 %)	1 (8 %)	15 (79 %)	4 (21 %)
Magister/Master	7 (47 %)	8 (53 %)	12 (60 %)	8 (40 %)
Retorik A	15 (68 %)	7 (32 %)	27 (55 %)	22 (45 %)
Retorik B	19 (59 %)	13 (41 %)	6 (67 %)	3 (33 %)
Retorik C	6 (67 %)	3 (33 %)	11 (73 %)	4 (27 %)

Magister/Master	1 (50 %)	1 (50 %)	1 (33 %)	2 (67 %)
-----------------	----------	----------	----------	----------

Skandinavistik	4 (80 %)	1 (20 %)	7 (70 %)	3 (30 %)
----------------	----------	----------	----------	----------

Totalt	104 (65 %)	56 (35 %)	114 (59 %)	79 (41 %)
--------	------------	-----------	------------	-----------

Könsfördelningen bland grundstudenter på lärarutbildningen i svenska vid Litteraturvetenskapliga institutionen 2014 i antal och andel (i %). Siffrorna avser nyregistrerade.

KURS	VT 14		HT 14	
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
Svenska 1	14 (67 %)	7 (33 %)	25 (71 %)	10 (29 %)
Svenska 2	26 (74 %)	9 (26 %)	8 (57 %)	6 (43 %)
Svenska 3	9 (56 %)	7 (44 %)	10 (59 %)	7 (41 %)
Svenska 4	15 (83 %)	3 (17 %)	7 (70 %)	3 (30 %)
Totalt	64 (71 %)	26 (29 %)	50 (66 %)	26 (34 %)

Könsfördelningen bland samtliga grundstudenter Litteraturvetenskapliga institutionen, 2014, i antal och andel (i %). Siffrorna avser nyregistrerade.

	VT 14		HT 14	
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
Totalt	168 (67 %)	82 (33 %)	164 (61 %)	105 (39 %)
Totalt för hela Året 2014	Kvinnor 332 (64 %)	Män 187 (36 %)		

Kommentar: Siffrorna visar att kvinnor i allmänhet är något överrepresenterade bland studenterna inom alla institutionens ämnen. Inom litteraturvetenskap är dock fördelningen jämn på A-nivå och avancerad nivå och genomsnittet för alla nivåer är jämt. Inom retoriken är den kvinnliga överrepresentationen något högre, men fluktuationen mellan olika nivåer och olika terminer har varit tämligen hög. På lärarutbildningen ser situationen något annorlunda ut och här kan man konstatera en tydlig överrepresentation av kvinnor som förekommit under en längre tid. Könsfördelningen för alla studenter sammantaget faller utanför 60/40-definitionen.

Särskilda insatser för 2015

I det fortsatta jämställdhetsarbetet är det viktigt att bevaka frågan på ett sådant sätt att utvecklingen över längre tidsperioder kan belysas. Under 2015 kommer JLK att sammanställa statistiken från de senaste åren för att belysa utvecklingen över en längre period.

4.2. Jämställdhet och likabehandling i utbildning, forskning och ämnesinnehåll

4.2.1. Målsättningar

Den övergripande målsättningen är att jämställdhets- och likabehandlingsaspekten ska beaktas i all utbildning. Alla forskare ska konkurrera på lika villkor oavsett kön och forskningsinriktning. Inom institutionens tre traditionella ämnesområden, litteraturvetenskap, retorik och lärarutbildning ska undervisning och kurslitteratur kontinuerligt utvärderas och diskuteras ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv. De två nya ämnesområden (Liberal Arts- och Skandinavistik) som är under uppbyggnad ska integreras i denna utvärdering så snart detta låter sig göras.

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 ska 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 2014

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

Särskilda insatser för 2015

Inga särskilda insatser planeras under året

4.2.1.2. Jämställdhet och genusperspektiv i undervisningen

Den litterära, retoriska och teoretiska kanon ska belysas och problematiseras ur ett jämställdhetsperspektiv. Kvinnliga författarskap och kvinnliga författares villkor ska uppmärksammas. Genusperspektiv ska integreras i undervisningen. Grundläggande kunskaper i genusteori ska läras ut inom undervisningen på grundnivå.

Åtgärd

Prefekt, studierektorer och JLK bevakar att sådana perspektiv integreras i kurserna. Jämställdhetsarbetet ska 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 ska bevakas kontinuerligt i syfte att tillse att kvinnliga författarskap och kvinnliga författares villkor ges skälig uppmärksamhet. Även i valet av sekundärlitteratur ska genusaspekter beaktas.

Kursutvärderingarna ska 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 ska 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 ska studierektor för det aktuella området vidtala den ansvarige läraren. Under varje termin av utbildningarna på grundnivå skall ett särskilt moment ägnas frågan. Dessutom ska genusperspektivet beaktas inom varje enskild kurs. Inom forskarutbildningen ska 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 relevant vetenskapligt perspektiv.

Ansvarig

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

Genomförande och utvärdering

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

Utvärdering för 2014

Genus- och likabehandlingsperspektiv ska integreras i undervisningen. Konsekvent belyses dessa frågor vid de terminsvis återkommande studieråden med representanter för grundutbildningens samtliga studentkategorier. Detta har dock inte varit möjligt att göra under HT 2014, då det inte funnits något studieråd vid institutionen. Frågorna ventileras även på lärarutbildningens ämnesråd i svenska, minst 1 gång/termin. Vidare finns en fråga om huruvida jämlikhetsfrågor har behandlats och beaktats i undervisningen som en standardfråga på de individuella, digitala kursvärderingar som sker efter varje avslutad kurs. Det nya systemet med digitala kursvärderingar innebär dock en möjlighet att anpassa urvalet av frågor

på olika sätt och det är angeläget att bevaka att just denna fråga typ av fråga finns med i alla kursvärderingar.

Föreläsningar som berör genusperspektiv läggs regelbundet in i kurserna. Frågor om jämställdhet- och likabehandling förs regelbundet upp av retorikkollegiets deltagare, men utgör ingen särskilt punkt inom det allmänna reformarbetet.

Inom forskarutbildningen ska 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.

Särskilda insatser för 2015

Det är angeläget att jämställdhets- och likabehandlingsfrågor beaktas vid utformningen av litteraturlistor och nya kurser. JLK ska fortsatt bevaka genusperspektivet plats i institutionens undervisning. JLK ska också undersöka närmare vilka olika varianter av kursvärderingar som används på olika kurser och bevaka att frågor alltid ställs om jämställdhets- och likabehandlingsaspekter.

4.2.1.3. Genusforskning skall konkurrera på lika villkor

Den genusforskning som bedrivs inom institutionens verksamhet ska 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 2014

Genusforskning är en fortsatt stark linje inom institutionens forskning och undervisning.

Särskilda insatser för 2015

JLK ska fortsatt bevaka genusforskningens plats i institutionens forskning och undervisning.

4.2.1.4. Könsfördelningen vid ledningen av seminarier på forskarnivå

En jämn könsfördelning ska 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 2014

Under 2014 var två män och två kvinnor ordinarie seminarieledare för seminarier på forskarnivå i litteraturvetenskap. Inom retorik var seminarieledaren man.

Inom högre seminarierna i litteraturvetenskap leddes allmänna seminariet av en kvinna i 15% av fallen under 2014, medan en man ledde dem i 85 % av fallen. Inom kollokvieserien var motsvarande siffror 33% kvinnor och 67 % män. Det allmänna seminariet i retorik hade en kvinnlig seminarieledare vid ett tillfälle under 2014, vilket gör att motsvarande siffror där blir 8 % kvinnor och 92 % män. Kollokvierna i retorik leddes enbart av män.

Särskilda insatser för 2015

Jämställdhetsaspekten bör tas i beaktande när ledningen av seminarier på forskarnivå fördelas.

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)

Diskrimineringslagen (2008:567) stadgar ”En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (2010:800), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning.”

4.3.1. Målsättningar

Den övergripande målsättningen är att institutionen ska eftersträva 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, ålder eller funktionsnedsättning 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 ska inte förekomma skillnader vad gäller de anställdas löner, arbetsförhållanden, inflytande eller karriärmöjligheter grundade på kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, trosuppfattning, ålder eller funktionsnedsättningar..

Åtgärd

Prefekten bevakar att så sker. Vid de årliga medarbetarsamtalen ska 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 funktionsnedsättning.

Ansvarig

Prefekt

Utvärdering för 2014

Inga diskrimineringsärenden rapporterades under året.

Särskilda insatser under 2015

Inga särskilda insatser planeras under året.

4.3.1.2. Alla studenter ska ges lika möjligheter och rättigheter

Alla studenter ska ges lika möjligheter och rättigheter i studiesituationen oavsett kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, trosuppfattning, ålder eller funktionsnedsättningar.

Åtgärd

Prefekt, studierektorer och JLK bevakar att så sker. Institutionen ska aktivt bistå studerande med funktionshinder som är i behov av stöd att få den hjälp de har rätt till. Vidare ska institutionen informera studenterna om verksamheten vid Språkverkstaden och Lässtudion. Beaktandet av likabehandlingsperspektivet i undervisningen ska 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 2014

Inga diskrimineringsärenden rapporterades under året. Alla studenter som av olika skäl varit i behov av särskilt stöd har fått detta om de så önskat. Institutionen har hittills inte informerat studenterna om Lässtudion. Eventuellt har inte alla kursvärderingar inkluderat frågor om

likabehandlingsperspektiv.

Särskilda insatser för 2015

Institutionen ska införa rutiner för att informera om Lässtudions verksamhet. JLK ska undersöka i vilken mån frågor om likabehandlingsfrågor ingår i alla kursvärderingar.

4.3.1.3. Alla anställda och studenter ska bemötas med respekt och värdighet.

Alla anställda och studenter ska 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 2014

Inga ärenden har lett till anmälan eller vidare åtgärder.

Särskilda insatser för 2015

Inga särskilda insatser planeras under året.

4.3.1.4. Likabehandlingsperspektiv i undervisningen.

Undervisningen ska 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 ska 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 ska aktivt verka för fortbildning i dessa frågor bland personalen. Institutionen ska 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 ska 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 2014

Kurser som specifikt behandlar dessa frågor som gavs under 2014 var Den globala litteraturen (lärarutbildning, avancerad nivå), Orden som befriar (C-kurs, litteraturvetenskap, retorik och lärarutbildning; undervisningskurs).

Anmärkning: Likabehandlingsperspektiv ingår i flera kursen som inte specifikt fokuserar på dessa frågor, men fler som behandlar dessa perspektiv behövs för att likabehandlingsperspektivet inom undervisningen ska anses vara tillfredsställande behandlat, särskilt med tanke på att antalet kurser med denna typ av innehåll stadigt sjunkit under de senaste åren.

Särskilda insatser för 2015

Inga särskilda insatser planeras under året

4.3.1.5. Institutionen ska 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 ska informeras om att institutionen har en jämställdhets- och likabehandlingsplan samt en handlingsplan mot sexuella trakasserier samt var dessa finns att tillgå. Nya studenter ska 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 2014

Se punkt. 4.2.1.1. ovan.

Särskilda insatser för 2015

Se punkt 4.2.1.1. ovan.

Under året kommer även ett fortbildningstillfälle för institutionens personal att genomföras avseende rasism och diskrimineringsgrunden etnicitet.

5. UTVÄRDERING AV SÄRSKILDA ÅTGÄRDER ENLIGT 2014 ÅRS JÄMSTÄLLDHETSPLAN.

1. Ett fortbildningstillfälle avseende normkritisk pedagogik ska genomföras.

Genomfördes den 28 augusti 2014.

2. JLK ska hålla fortlöpande kontakt med samt delta i mötena med *Nätverket för lika villkorsfrågor* (tidigare *Nätverket för mångfaldsfrågor*) på Uppsala universitet.

Genomfört. En av JLK:s medlemmar deltog i ett möte under HT 2014.

3. JLK ska bevaka seminarieserier vid exempelvis Centrum för genusvetenskap och Hugo Valentin Center, samt även Queerseminariet, 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. Även konferenser, symposier och dylikt ska bevakas på samma sätt. Information om sådana tilldragelser kan ske genom utskick på institutionens mejllista, annonsering, besök i lärosalarna eller uppmaningar till lärare om att informera sina studenter.

Genomfört.

4. JLK ska fortsatt bevaka genusforskningens plats i institutionens forskning och undervisning.

Genomfört.

6. Särskilda insatser under 2015

1. Ett fortbildningstillfälle för institutionens personal avseende rasism och diskrimineringsgrunden etnicitet ska genomföras.

2. JLK ska hålla fortlöpande kontakt med samt delta i mötena med *Nätverket för mångfaldsfrågor* på Uppsala universitet.

3. JLK ska bevaka seminarieserier vid exempelvis Centrum för genusvetenskap och Hugo Valentin Center, samt även Queerseminariet, 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. Även konferenser, symposier och dylikt ska bevakas på samma sätt. Information om sådana tilldragelser kan ske genom utskick på institutionens mejllista, annonsering, besök i lärosalarna eller uppmaningar till lärare om att informera sina studenter.

4. JLK ska undersöka i vilken mån frågor om jämställdhets- och likabehandlingsaspekter ställs i alla elektroniska kursvärderingar samt verka för att dessa frågor alltid ska ingå i kursvärderingarna.

5. JLK ska verka för att institutionen inför rutiner för att informera om Lässtudions verksamhet.
6. Handlingsplanen mot sexuella trakasserier ska uppdateras.
7. JLK ska sammanställa statistik över könsfördelningen bland studenterna från de senaste åren för att belysa utvecklingen över en längre period.
8. Jämställdhetsaspekten bör tas i beaktande när ledningen av seminarier på forskarnivå fördelas.

7. Jämställdhetsarbetet i korthet

Jämställdhet i anställning, rekrytering och beslutande organ

Den övergripande målsättningen är att Litteraturvetenskapliga institutionen ska vara en jämställd arbetsplats. Institutionen ska 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 ska 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 ska 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 ska i möjligaste mån vara jämn bland institutionens doktorander.

– Könsfördelningen ska i möjligaste mån vara jämn bland handledare, föreläsare och fakultetsopponenter. Detta gäller även gästföreläsare.

– All personal ska i möjligaste mån erbjudas lika möjligheter till fortbildning och vidareutbildning oavsett könstillhörighet.

– Institutionsstyrelse, forskarutbildningsnämnd och kommittéer med mer än tre medlemmar ska i möjligaste mån uppvisa en jämn könsfördelning.

– Förslag om sakkunniga ska i möjligaste mån vara könsmässigt balanserade.

– Könsfördelningen ska i möjligaste mån vara jämn vid tillsättning av alla anställningar. Detta gäller inte minst korttidsvikariat samt timanställningar.

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

Jämställdhet i utbildning, forskning och ämnesinnehåll

Den övergripande målsättningen är att jämställdhetsaspekten ska beaktas i all utbildning. Alla forskare ska konkurrera på lika villkor oavsett kön och forskningsinriktning. Inom institutionens tre ämnesområden, litteraturvetenskap, retorik och lärarutbildning ska 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 ska belysas och problematiseras ur ett jämställdhetsperspektiv. Kvinnliga författarskap och kvinnliga författares villkor ska uppmärksammas.*

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

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

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

Jämlikhet i arbete, studier och undervisning. Målsättningar

Den övergripande målsättningen är att institutionen ska vara en öppen, välkomnande och tolerant miljö där ingen diskriminering av vare sig anställda eller studenter på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion, trosuppfattning, ålder, 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 ska inte förekomma skillnader vad gäller de anställdas löner, arbetsförhållanden, inflytande eller karriärmöjligheter grundade på sexuell identitet, trosuppfattning, etniskt tillhörighet eller funktionsnedsättning.*

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

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

– *Undervisningen ska 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 ska 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.