

Program för jämställdhet och likabehandling vid Litteraturvetenskapliga institutionen 2013

(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)

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 2012 års jämställdhetsplan

6. Åtgärder som ska genomföras under 2013

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 ska varje institution upprätta en jämställdhets- och likabehandlingsplan var tredje år. Denna ska ta sin utgångspunkt i de för Uppsala universitet centrala planerna och fakultetens plan, och ska även innehålla vissa delar som uppdateras årligen. I institutionens plan ska konkretiseras hur institutionen avser att genomföra fakultetens intentioner. Vidare ska 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.

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.

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 fem olika nivåer, nämligen direkt diskriminering, indirekt diskriminering, 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 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 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 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

OBS! Att dessa planers giltighet, enligt mail från Enheten för lika villkor, har förlängts till 1 september 2013.

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. Tillse att 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

”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, uppsägningar p.g.a. arbetsbrist, samt föräldraledighet 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 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 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 2012

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. Under vårterminen 2012 gick kursen Retorik för naturvetare på kvällstid.

Sjukfrånvaro. Samtliga anställda: Under 2012 tog institutionens 30 kvinnliga anställda ut sammanlagt 757 sjukdagar, omräknat till hela dagar. Institutionens 24 manliga anställda tog ut sammanlagt 155 sjukdagar. Detta innebär att de kvinnliga anställda i genomsnitt var sjukskrivna 25,2 dagar under året, medan de manliga anställda i genomsnitt var sjukskrivna 6,4 dagar. Sjukfrånvaron fördelar sig något mindre ojämnt mellan könen under 2012 än under föregående år även om skillnaden fortfarande är påtaglig

Doktoranderna: Det var en halvering av antalet sjukdagar för kategorin doktorander jämfört med föregående år. Dock kvarstår skillnaden mellan könen då de kvinnliga doktoranderna i genomsnitt var sjukskrivna 35,5 dagar under året, medan inga manliga doktorander var sjukskrivna.

Forskarna: Institutionens högsta frånvaro fanns i kategorin forskare, vilka stod för 320 av totalt 757 sjukdagar.

Lärare: Sjukskrivningarna fördelade sig så att manliga anställda (13 personer) var sjukskrivna 7 dagar, kvinnliga anställda (12 personer) 75 dagar. De manliga var i genomsnitt sjukskrivna 0,54 dagar och de kvinnliga 6,25 dagar.

Anmärkning: I kategorin administrativ personal fanns endast 3 anställda och i kategorin postdoktor fanns bara 1 anställd. Dessa kategorier finns därför endast redovisade i den övergripande statistiken.

Det är uppenbart att kvinnliga anställda överlag är sjukskrivna mycket mer än män. Detta innebär att sjukskrivningar kräver fortsatt bevakning avseende såväl kön som anställningskategori, samt inte minst över tid. Problemet är uppmärksammat i institutionsledningen vilket har inneburit att varje sjukskrivning under 2012 följdes upp individuellt, i samtal med prefekt. Även det kollegium för handledare som prefekt och studierektor för forskarutbildningen som har bildats under 2012 är en del av de åtgärder som vidtas för att motverka sjukskrivningar och ohälsa bland de anställda.

Särskilda insatser för 2013

En utbildningshalvdag om genus och forskarhandledning ska tillsammans med Institutionen för idé- och lärdomshistoria anordnas under våren 2013, med uppföljning under hösten. Rapporten *Könsmedveten forskarhandledning* ska delas ut till alla anställda vid dessa institutioner.

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

Genomförande och utvärdering

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

Utvärdering för 2012

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

Särskilda insatser för 2013

Inga särskilda insatser planeras under året.

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 2012 ut på följande sätt:

	Kvinnor	Män
Doktorander (samtliga)	11 (61 %)	7 (39 %)
Doktorander (finansierade av littvet)	9 (60 %)	6 (40%)

Siffrorna baserar sig på samtliga doktorander som hade handledare. Sett till gruppen som helhet så finns det en marginell kvinnlig övervikt, som har minskat sedan föregående år. Fördelningen håller sig nästan inom 60/40-marginalen.

Under året antogs två manliga doktorander och två kvinnliga.

Särskilda insatser för 2013

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 2012

Under 2012 fungerade 6 män som huvudhandledare åt 14 doktorander på forskarutbildningen. 3 kvinnor fungerade som huvudhandledare åt 3 doktorander. 7 män fungerade som biträdande handledare åt 13 doktorander. 5 kvinnor fungerade som biträdande handledare åt 9 doktorander.

Under 2012 fungerade 9 män och 6 kvinnor som handledare på c-nivå. På avancerad nivå var fördelningen bland handledarna 7 män och 5 kvinnor. Detta är emellertid siffrorna för planeringen, varefter enstaka handledare kan ha tillkommit eller fallit bort. Sådana förändringar finns inte dokumenterade.

Vid årets disputationer för doktorsgraden fungerade 1 man och 1 kvinna som opponent. I betygsnämnderna vid dessa disputationer ingick 2 kvinnor och 2 män.

Särskilda insatser för 2013

Frågan kräver fortsatt bevakning vad gäller handledarsituationen på forskarnivå. Så som situationen är nu så handleds den absoluta merparten av institutionens doktorander av män. På C-nivån är siffrorna något jämnare, men även där bör frågan bevakas över tid.

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 2012

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

Under 2012 uppgick denna i normalfallet till 15%.

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

2012.

Särskilda insatser för 2013

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 2012

Under 2012 har institutionsstyrelsen bestått av 10 ordinarie medlemmar, varav 3 män och 7 kvinnor plus den kvinnliga ordföranden (prefekten). Styrelsen har därmed en kraftig kvinnlig överrepresentation och faller utanför 40/60-spannet vilket ur jämställdhetssynpunkt är en försämring från föregående år.

I forskarutbildningsnämnden i litteraturvetenskap ingår sedan 2012 4 män och 4 kvinnor som ordinarie ledamöter, vartill kommer 2 män och 2 kvinnor som suppleanter. I forskarutbildningsnämnden i retorik ingår sedan november 2012 3 män och 2 kvinnor som ordinarie, vartill kommer 2 män och 1 kvinna som ordinarie. I båda dessa nämnder är könsfördelningen jämn.

I JLK ingick under 2012 fyra kvinnor samt en manlig suppleant, vilket liksom föregående år faller utanför 40-60-spannet. JLK bör eftersträva en jämnare könsfördelning.

Särskilda insatser för 2013

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 2012

Under året fungerade 3 kvinnliga, 1 manlig person som sakkunniga.

Särskilda insatser för 2013

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 2012

Könsfördelningen bland de anställda vid litteraturvetenskapliga institutionen fördelade sig i december 2012 på följande sätt (fördelning på personer, ej heltidsekvivalenter).

Tjänstekategori	Kvinnor	Män
Professorer (rekryt.)	-	2 (100 %)
Professorer (bef.)	4 (50%)	4 (50 %)
Univ.lektorer	5 (42 %)	7 (58 %)
Forskare	6 (67 %)	3 (33 %)
Fo.ass.	-	3 (100 %)
Postdoktor		1 (100 %)
TA-personal	3 (100 %)	-
Gästlärare	-	-
Projektkoordinator	-	-

Samtliga	18 (47 %)	20 (53 %)
----------	-----------	-----------

Vad gäller anställda i ledningsfunktioner 2012 så var prefekten kvinna medan ställföreträdande prefekt, studierektor för forskarutbildningen och studierektor för grundutbildningen var män.

Avseende 2012 kan konstateras att könsfördelningen bland de anställda (doktoranderna borträknade) ligger inom 60/40-spannet och dessutom är ännu jämnare än 2011. Liksom 2011 består dock snedfördelningen bland de rekryterade professorerna, forskarassistenterna, och TA-personalen.

Särskilda insatser för 2013

Den könsmissiga snedfördelningen faller utanför 60/40-spannet avseende flera olika anställningskategorier. Jämställdhetsaspekten bör vägas in vid alla nyanställningar och befordringar under 2013, särskilt avseende TA-personal, professorer, forskare och forskarassistenter.

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 2012

Inom personalkategorier med både manliga och kvinnliga anställda såg det genomsnittliga löneläget 31 december 2012 ut på följande sätt:

Professorer	Kvinnor	50 950
	Män	44 675
Universitetslektorer	Kvinnor	38 060
	Män	37 886
Forskare	Kvinnor	36 617
	Män	38 233

I både kategorierna befordrade professorer och universitetslektorer ligger kvinnor lönemässigt högre än männen, i kategorin forskare däremot något under. Doktoranderna följer en egen fast lönesteg, och det finns därför ingen anledning att diskutera deras löner här.

Särskilda insatser för 2013

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 ojämnr 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 2012

Könsfördelningen bland studenter i litteraturvetenskap och retorik vid Litteraturvetenskapliga institutionen 2012 i antal och andel (%). Siffrorna avser nyregistrerade.

KURS	VT 12		HT 12	
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
Littvet A	29 (64%)	12 (36%)	40 (65%)	22 (35 %)
Littvet B	25 (63%)	18 (37%)	13 (59%)	11 (41%)
Littvet C	9 (64%)	5 (36%)	9 (47%)	10 (53%)
Magister/Master	5 (50%)	5 (50%)	8 (57%)	6 (43%)

Retorik A	17 (54%)	11 (46%)	42 (58%)	33 (42%)
Retorik B	26 (60%)	18 (40%)	9 (71%)	3 (29 %)
Retorik C	10 (52%)	9 (48%)	4 (27%)	6 (73%)
Magister/Master	5 (50%)	5 (50%)	3 (33%)	6 (66%)

Totalt	126 (60%)	83 (40%)	128 (57%)	97 (43%)
--------	-----------	----------	-----------	----------

Könsfördelningen bland grundstudenter på lärarutbildningen i svenska vid Litteraturvetenskapliga institutionen 2012 i antal och andel (i %). Siffrorna avser nyregistrerade.

KURS	VT 12		HT 12	
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
Svenska 1	9 (90 %)	1 (10 %)	13 (72 %)	5 (28 %)
Svenska 1 ÄL	6 (50%)	6 (50%)	17 (53 %)	15 (47 %)
Svenska 2	10 (83 %)	2 (17%)	8 (88 %)	1 (12 %)
Svenska 2 ÄL	22 (73%)	8 (27%)	2 (66%)	1 (34%)
Svenska 3	16 (66 %)	8 (34 %)	8 (72 %)	3 (28 %)
Sv 3 högst.	5 (83 %)	1 (17%)	1 (50 %)	1 (50 %)
Svenska 4	8 (53 %)	7 (47 %)	17 (58 %)	12 (42 %)

Totalt	76 (70 %)	33 (30 %)	66 (63 %)	38 (37 %)
--------	-----------	-----------	-----------	-----------

Könsfördelningen bland samtliga grundstudenter Litteraturvetenskapliga institutionen, 2012, i antal och andel (i %). Siffrorna avser nyregistrerade.

	VT 12		HT 12	
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
Totalt	202 (63,5%)	116 (36,5%)	194 (59 %)	135 (34%)
Totalt för hela året 2012	Kvinnor 396 (61%)	Män 251 (39%)		

Kommentar: Siffrorna visar att könsfördelningen bland studenterna inom såväl litteraturvetenskap som retorik faller inom eller nästan 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 kvinnlig övervikt. Här är dock resultatet för 2012 jämnare än tidigare års. Könsfördelningen för alla studenter sammantaget faller nästan inom 60/40-definitionen.

Särskilda insatser för 2013

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

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 2012

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 samt kontaktuppgifter till gruppens medlemmar har lagts ut på institutionens hemsida.

Särskilda insatser för 2013

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 2012

Genus- och likabehandlingsperspektiv ska integreras i undervisningen. Konsekvent belyses dessa frågor vid de terminsvis återkommande studieråden med representanter för grundutbildningens samtliga studentkategorier. Frågorna ventileras även på lärarutbildningens ämnesråd i svenska, minst 1 gång/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 reformeras under 2013.

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. 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.

Särskilda insatser för 2013

Det är angeläget att jämställdhets- och likabehandlingsfrågor beaktas vid den kommande reformeringen av kursutvärderingarna. 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 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 2012

Genusforskning är en stark linje inom institutionens forskning och undervisning, och det är därför naturligt att den 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. social klass, etnicitet eller sexuell orientering).

Särskilda insatser för 2013

Inga särskilda insatser planeras under året.

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 2012

Under 2012 leddes seminarier på forskarnivå i litteraturvetenskap av två män och två kvinnor, dock med övervikt i timmar för män. Inom retorik var seminarieledaren man.

Särskilda insatser för 2013

Inga särskilda insatser planeras under året.

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

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 funktionshinder.

Ansvarig

Prefekt

Utvärdering för 2012

Inga diskrimineringsärenden rapporterades under året.

Särskilda insatser under 2013

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, etnicitet, sexuell läggning, religiös tillhörighet, ålder eller psykiska/fysiska funktionshinder.

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 vid behov erbjuda studenterna kontakt med Uppsala universitets språkverkstad. 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 2012

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 2013

Inga särskilda insatser planeras under året

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 2012

Inga ärenden har lett till anmälan eller vidare åtgärder.

Särskilda insatser för 2013

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 2012

Kurser som specifikt behandlar dessa frågor som gavs under 2012 var Kanon i förändring och Den globala litteraturen (lärarutbildning, avancerad nivå), Genusperspektiv vid textanalys (master; litteraturvetenskap och retorik) och Orden som befriar (C-kurs, litteraturvetenskap, retorik och lärarutbildning; gick både som undervisnings- och läskurs). Modern latinamerikansk litteratur (litteraturvetenskap; 4 deltagare) och Retorik och genus (retorik; en deltagare) gavs som läskurser.

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

Särskilda insatser för 2013

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 2012

Se punkt. 4.2.1.1. ovan.

Särskilda insatser för 2013

Se punkt 4.2.1.1. ovan.

5. UTVÄRDERING AV SÄRSKILDA ÅTGÄRDER ENLIGT 2012 ÅRS JÄMSTÄLLDHETSPLAN.

1. Kontakten med jämställdhetsgruppen på idé- och lärdomshistoria för eventuellt kommande samarbete, särskilt om någon aktivitet riktad mot doktoranderna, ska förnyas.

Genomfört. Ett fortbildningstillfälle kring detta tema planeras tillsammans med jämställdhetsgruppen på idé- och lärdomshistoria för genomförande 2013.

2. JLK ska anordna ett seminarium för lärare avseende diskrimineringsgrunden funktionshinder.

Genomfört vt 2012.

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 fortbilda sig avseende genus i lärarutbildningen.

Genomfört, TA-personalens representant deltog i fortbildning under 2012.

5. JLK ska tillse att *Könsmedveten forskarhandledning* delas ut till alla deltagare i det kollegium för handledare som prefekt och studierektor för forskarutbildningen ska bilda under 2012.

Uppskjutet till ovan nämnda utbildningsdag tillsammans med jämställdhetsgruppen på idé- och lärdomshistoria.

6. JLK ska hålla fortlöpande kontakt med *Nätverket för mångfaldsfrågor* på Uppsala universitet.

Genomfört, ordförande deltog i två nätverksträffar under 2012.

7. JLK ska fortbilda sig avseende diskrimineringsgrunden etnicitet.

Genomfört, ordföranden deltog i utbildningsdag.

6. Särskilda insatser under 2013

1. Ett fortbildningstillfälle avseende forskarhandledning skall genomföras i samarbete med jämställdhetsgruppen på idé- och lärdomshistoria.
2. Någon form av uppföljning till denna fortbildning ska också genomföras, i samråd med prefekt.
3. JLK ska tillse att *Könsmedveten forskarhandledning* delas ut till alla anställda.
4. JLK ska hålla fortlöpande kontakt med samt delta i mötena med *Nätverket för mångfaldsfrågor* på Uppsala universitet.
5. JLK ska bevaka seminarier 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.

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 författaress 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, etnisk tillhörighet eller funktionshinder.

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

– 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.