

## **Handlingsplan för lika villkor vid Litteraturvetenskapliga institutionen 2016**

(Ersätter det Program för lika jämställdhet och likabehandling som antogs av 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. Antogs 2016-05-23.)

### **Innehåll**

Om handlingsplanen för lika villkor

#### **1. Jämställdhet och lika villkor. Definitioner**

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

#### **2. Utgångspunkter för arbetet med lika villkor**

2.1. Allmänna utgångspunkter

2.2. Juridiska utgångspunkter

2.3. Utgångspunkter i universitetets och fakultetens planer

#### **3. Ansvar**

3.1. Institutionsstyrelsens ansvar

3.2. Lika villkorskommitténs ansvar

3.3. Studierektorernas ansvar

3.4. Skyddsombudets ansvar

#### **4. Främjande av lika villkor**

4.1. Lika villkor inom 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, betygsnämndsledamöter och fakultetsopponenter

4.1.1.5. Personalens möjlighet till fortbildning och kompetensutveckling

4.1.1.6. Könsfördelning i institutionsstyrelse, forskarutbildningsnämnder och kommittéer, samt förtroendeuppdrag

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. Könsfördelning bland institutionens studenter

4.2. Lika villkor i utbildning, forskning och ämnesinnehåll

4.2.1. Målsättningar

4.2.1.1. Att skapa medvetenhet om lika villkorsfrågor bland anställda och studenter

4.2.1.2. Jämställdhet, lika villkor och genusperspektiv i undervisningen

4.2.1.3. Genusforskning ska konkurrera på lika villkor

4.2.1.4. Könsfördelning vid ledning av seminarier på forskarnivå

4.3. Främjande av lika villkor för studenter och anställda

4.3.1. Målsättningar

4.3.1.1. 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

## **5. Utvärdering av särskilda åtgärder enligt 2015 års jämställdhetsplan**

## **6. Åtgärder som ska genomföras under 2016**

## **7. Arbetet med lika villkor i korthet**

## Om handlingsplanen för lika villkor

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/motsvarande med minst 25 anställda upprätta antingen en handlingsplan för lika villkor eller en handlingsplan för jämställdhet. Denna ska ta sin utgångspunkt i de för Uppsala universitet centrala planerna samt fakultetens plan och ska innehålla vissa delar som uppdateras årligen.

På Litteraturvetenskapliga institutionen åligger uppdraget att upprätta en sådan plan Lika villkorskommittén (LVK). Planen har granskats, diskuterats och antagits av institutionsstyrelsen, vari ingår representanter för både studenter och anställda.

I slutet av föreliggande dokument återfinns en kortfattad översikt av institutionens lika villkorsarbete. För frågor hänvisas till LVK:s ordförande Annie Mattsson (annie.mattsson@littvet.uu.se).

### 1. Jämställdhet och lika villkor. Definitioner

Med jämställdhet avses ett rättvist förhållande mellan kvinnor och män. Lika villkor omfattar i denna plan frågor som berör jämställdhet och frågor som handlar om att alla ska erbjudas lika villkor, oavsett könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller social bakgrund.

#### 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 av dessa nivåer.

*Kön eller könstillhörighet* 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*<sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> Diskrimineringsgrunden könsöverskridande identitet eller uttryck är inte gängse språkbruk och pekar ut den avvikande gruppen. Uppsala universitet väljer att istället och precis som Diskrimineringsombudsmannen (DO) använda begreppen könsidentitet eller könsuttryck.

## **2. Utgångspunkter för arbetet med lika villkor**

### **2.1. Allmänna utgångspunkter**

Litteraturvetenskapliga institutionens ledning, anställda och studenter ska aktivt eftersträva en miljö där frågor om lika villkor är integrerade i rekryteringsförfarande, undervisning, forskning och annat arbete. Ingen ska känna sig exkluderad, osynliggjord, diskriminerad eller trakasserad till följd av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller social bakgrund och/eller 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 funktionshinderspolitiken (SFS 2001:526)

Högskolelagen (SFS 1992:1434), i tillämpliga delar

Högskoleförordningen (SFS 1993:100), i tillämpliga delar

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

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

Handlingsplan för breddad rekrytering 2014–2016 (UFV 2013/168)

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

Handlingsplan för lika villkor 2014–2016, Historisk-filosofiska fakulteten (HISTFILFAK 2015/19)

### 3. Ansvar

Det yttersta ansvaret för institutionens lika villkorsarbete 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 *lika villkorsombud* samt en *lika villkorskommitté* (LVK) med särskilt ansvar för att följa lika villkorsarbetet inom institutionen och att samla information och underlag för detta arbete. I LVK:s uppgift ingår också att bistå studerande och lärare, i synnerhet när frågor om diskriminering aktualiseras. LVK:s ordförande adjungeras till institutionsstyrelsen.
2. Tillse att det tas fram en plan för institutionens arbete med lika villkorsfrågor 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. Lika villkorskommittén ska

Sköta institutionens löpande arbete med lika villkorsfrågor. LVK 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.

LVK har skyldighet och befogenhet att:

1. Informera anställda och studenter om institutionens arbete med lika villkor. Särskild vikt ska läggas vid att informera nyantagna studenter.
2. Fungera som en kontaktgrupp, som fångar upp förslag och klagomål från studenter och anställda angående lika villkorsfrågor vid institutionen och kanaliserar dem vidare för lämplig åtgärd.
3. Föra en fortlöpande diskussion med prefekt och studierektorer angående vilka former för arbete med lika villkor som bör bedrivas på institutionen.
4. Årligen se över och arbeta fram en ny handlingsplan för lika villkor, 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 via 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 via Studentportalen.

8. Tillse att kontaktuppgifter till LVK, samt foto, uppdateras årligen på institutionens hemsida.

9. I samband med varje kalenderårs slut göra en utvärdering av lika villkorsarbetet i förhållande till planen. Denna utvärdering ska bifogas nästa plan.

10. Bistå prefekten med underlag för redovisningen av lika villkorsaspekter i institutionens verksamhetsberättelse.

11. Redovisa sina aktiviteter i en separat verksamhetsberättelse.

### **3.3. Studierektorerna för grund- och forskarutbildning ska**

1. Rapportera till prefekten och LVK om lika villkorsfrågor som väcks i samband med utbildningen.

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

3. Vara LVK behjälplig med uppgifter om lika villkor inom sina respektive ansvarsområden.

### **3.4. Skyddsombudet ska**

I samråd med LVK utvärdera såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön ur lika villkorsperspektiv.

## **4. Främjande av lika villkor**

Den enda av diskrimineringsgrunderna för vilken det går att ta fram statistik på institutionsnivå är kategorin kön. I det följande kommer därför endast könsfördelningen att redovisas inom olika grupper. En jämn könsfördelning på arbetsplatsen anses vara uppnådd när ingetdera kön är representerat med mindre än 40 % av arbetstagarna inom en kategori.

### **4.1. Lika villkor inom anställning, rekrytering och beslutande organ**

#### **4.1.1. Målsättningar**

Den övergripande målsättningen är att Litteraturvetenskapliga institutionen ska vara en plats där alla ges möjlighet att arbeta och studera på lika villkor. Institutionen ska vara en plats fri från alla former av diskriminering, särbehandling eller kränkande bemötande på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder och/eller social bakgrund. Denna målsättning gäller för all verksamhet och för såväl studerande som personal.

För att konkretisera den övergripande målsättningen 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 aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Fakultets- och institutionsledningarna ska verka aktivt för att arbetsmiljön och studiemiljön skall vara fri från diskriminering, kränkande behandling och trakasserier. Dessa åtgärder mot diskriminering omfattar alla diskrimineringsgrunder.

Arbets- och utbildnings/fortbildningsvillkor ska utformas så att ingen grupp missgynnas och så att alla verksamma får möjlighet att förena förvärvsarbete, fortbildning eller studier med ansvar för hem och barn.

#### **Åtgärd**

Prefekt och LVK bevakar kontinuerligt arbets- och studievillkoren och är observanta på såväl direkta som indirekta signaler (såsom t.ex. sjukskrivningar) om missförhållanden härvidlag. Uppgifter om sjukskrivningar samt uppsägningar med avseende på respektive kön presenteras och analyseras i lika villkorsplanen.

I samband med medarbetarsamtal ska sådana arbetsmiljöaspekter som är relaterade till lika villkor aktivt diskuteras. Det kan exempelvis gälla upplevelser av att utsättas för kränkande behandling på grund av någon av diskrimineringsgrunderna. Även när en anställd säger upp sin anställning ska lika villkorsfrågor belysas.

All ordinarie undervisning ska förläggas till dagtid på vardagar.

Institutionen ska uppmuntra anställda och doktorander att ta ut föräldraledighet.

## **Ansvarig**

Prefekt

## **Genomförande och utvärdering**

Kontinuerligt. Utvärdering av åtgärden sker i följande års lika villkorsplan.

## **Utvärdering för 2015**

### *Undervisningstider*

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

### *Föräldraledighet*

10 personer har varit föräldralediga under 2015. Av dessa var 3 kvinnor och 7 män.

### *Sjukfrånvaro*

Sjukfrånvaron är fortsatt ojämnt fördelad mellan könen och kvinnor har inte bara fler sjukdagar sammanlagt utan det är också så att alla sjukskrivningar som varat längre än sju dagar har gällt kvinnor.

Doktoranderna är fortsatt den anställningskategori som har högst antal sjukdagar. Detta kan sannolikt till en del förklaras med att doktorander får förlängning av sin anställning för sjukdagar, vilket ger dem ett högre incitament att sjukskriva sig vid sjukdom jämfört med exempelvis forskare och lektorer. Dock är det tydligt att också bland doktoranderna är kvinnor sjukskrivna i mycket högre utsträckning än män, vilket också varit fallet under en längre period.

Sjukskrivningarna kräver fortsatt bevakning avseende såväl kön som anställningskategori.

## **Särskilda insatser för 2016**

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 vara informerade om innebörden i begreppen sexuella trakasserier och kränkande behandling på grund av kön. Sexuella trakasserier och kränkande behandling på grund av kön ska inte förekomma vid institutionen. Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens eller den studerandes värdighet.

## **Åtgärd**



Institutionen har en handlingsplan mot sexuella trakasserier och kränkande behandling på grund av kön. Handlingsplanen tillgängliggörs via 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 ska då godkännas av institutionsstyrelsen.

Anställda och studenter ska även informeras om var universitetets informationsmaterial ”Om förbud och åtgärder mot diskriminering. Information till studenter och anställda” finns att tillgå.

### **Ansvarig**

Prefekt och LVK

### **Genomförande och utvärdering**

Kontinuerligt. Utvärdering av åtgärden sker i följande års lika villkorsplan.

### **Utvärdering för 2015**

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

### **Särskilda insatser för 2016**

Inga särskilda insatser planeras.

#### **4.1.1.3. Könsfördelning bland doktoranderna**

Könsfördelningen ska i möjligaste mån vara jämn bland institutionens doktorander.

### **Åtgärd**

Jämställdhetsaspekter ska beaktas vid all antagning till forskarutbildningen.

### **Ansvarig**

Prefekt, LVK, Institutionsstyrelsen, Forskarutbildningsnämndernas 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. Forskarutbildningsnämndernas protokoll ska innehålla upplysningar om i vad mån, och på vilket sätt, jämställdhetsaspekten har beaktats. Utvärdering av åtgärden sker i följande års lika villkorsplan.

**Könsfördelningen bland doktoranderna (personer, inte heltidsekvivalenter) såg under 2015 ut på följande sätt:**

	Kvinnor	Män
Doktorander (samtliga)	9 (53 %)	8 (47 %)

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

**Särskilda insatser för 2016**

Inga särskilda insatser planeras.

**4.1.1.4. Könsfördelning bland handledare, betygsnämndsledamöter och fakultetsopponenter**

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

**Åtgärd**

Området bevakas kontinuerligt av prefekt och LVK. Uppgifter krävs in av studierektorerna och sammanställs varje år. Om institutionen endast kan erbjuda handledare av ett kön bör institutionen pröva möjligheten till adjungering.

**Ansvarig**

Prefekt, LVK, Studierektorer för grund- resp. forskarutbildningen

**Genomförande och utvärdering**

Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års lika villkorsplan.

**Utvärdering för 2015**

Under 2015 hade 10 män (varav 2 externa) och 8 kvinnor (varav 2 externa) handledaruppdrag för doktorander vid Litteraturvetenskapliga institutionen. Män fungerade som huvudhandledare för 16 doktorander och biträdande handledare för 7 doktorander. Kvinnor fungerade som huvudhandledare för 3 doktorander och som biträdande handledare för 11 doktorander. Av doktoranderna har således 16 % kvinnor som huvudhandledare och 84 % män som huvudhandledare. Andelen kvinnliga huvudhandledare har därmed sjunkit något sedan 2014.

Under 2015 var 53 % av handledarna på C-nivå i litteraturvetenskap kvinnor och 47 % män. På C-nivå i retorik var 16 % kvinnor och 84 % män. På motsvarande nivå (Svenska 4) inom lärarutbildningen var 67 % av handledarna kvinnor och 33 % män. På avancerad nivå var

fördelningen 48 % kvinnor och 52 % män inom litteraturvetenskap (med skandinavistik) och 25 % kvinnor och 75 % män inom retorik.

Vid årets två disputationer för doktorsgraden fungerade en man och en kvinna som opponenter. I betygsnämnderna ingick 2 kvinnor och 4 män.

Frågan kräver fortsatt bevakning vad gäller handledarsituationen på forskarnivå. I nuläget har 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 underrepresenterade bland handledarna inom retorikämnet och överrepresenterade inom lärarutbildningen, vilket också har varit fallet under de senaste åren.

### **Särskilda insatser för 2016**

Inga särskilda insatser planeras under året.

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

All personal ska erbjudas lika möjligheter till fortbildning och vidareutbildning.

#### **Åtgärd**

Prefekten ser till att erbjudanden om fortbildning och vidareutbildning erbjuds i lika mån till alla anställda.

#### **Ansvarig**

Prefekt.

#### **Genomförande och utvärdering**

Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års lika villkorsplan.

#### **Utvärdering för 2015**

Samtliga lärare och/eller forskare har tid avsatt i tjänsten för pedagogisk utveckling och administration. Under 2015 uppgick denna tid i normalfallet till 10 %.

Finansiering av och ledighet för fortbildande kurser har inte stött på några svårigheter under 2015.

### **Särskilda insatser för 2016**

Inga särskilda insatser planeras under året.

#### **4.1.1.6. Könsfördelning i institutionsstyrelse, forskarutbildningsnämnder och kommittéer, samt förtroendeuppdrag**

Institutionsstyrelse, forskarutbildningsnämnder och kommittéer ska uppvisa en jämn könsfördelning.

##### **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. När endast en person ska nomineras till en nämnd och/eller kommitté ska en man och en kvinna föreslås. Avvikelse från dessa nomineringsregler ska skriftligen motiveras.

##### **Ansvarig**

Prefekt

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

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

##### **Utvärdering för 2015**

Under 2015 har institutionsstyrelsen bestått av 9 män och 8 kvinnor, inklusive suppleanter och ordförande.

I forskarutbildningsnämnden i litteraturvetenskap ingick under 2015 4 män och 4 kvinnor, inkluderande både ordinarie ledamöter och suppleanter. I forskarutbildningsnämnden i retorik ingick under 2015 5 män och 6 kvinnor. Könsfördelningen är jämn i båda nämnderna.

I JLK ingick under 2015 tre kvinnor och en man.

##### **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 lika villkorsplan.

### Utvärdering för 2015

Sakkunniga har under året utsetts av fakultetsnämnden.

### Särskilda insatser för 2015

Inga särskilda insatser planeras under året.

#### 4.1.1.8. Könsfördelning vid anställningar

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

#### Åtgärd

Prefekten bevakar kontinuerligt dessa frågor. Vid alla anställningsförfaranden ska jämställdhetsaspekten beaktas med utgångspunkt i jämställdhetsförhållandena för respektive personalkategori. Institutionen har dock 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 lika villkorsplan.

### Utvärdering för 2015

Könsfördelningen bland de anställda vid litteraturvetenskapliga institutionen fördelade sig i december 2015 på följande sätt (fördelning på personer, ej heltidsekvivalenter).

Tjänstekategori	Kvinnor	Män
Professorer (rekryt.)	-	3 (100 %)
Professorer (bef.)	3 (50 %)	3 (50 %)
Univ.lektorer	4 (33 %)	8 (66 %)
Forskare	6 (55 %)	5 (45 %)
Univ.adj.	-	1 (100 %)

TA-personal	3 (100 %)	-
-------------	-----------	---

Samtliga	16 (44 %)	20 (56 %)
----------	-----------	-----------

Vad gäller anställda i ledningsfunktioner 2015 så var prefekten kvinna medan ställföreträdande prefekt och studierektor för grundutbildningen var män. En kvinna var studierektor för forskarutbildningen och en man var studierektor för avancerad nivå.

Avseende 2015 kan konstateras att könsfördelningen bland de anställda (doktoranderna borträknade) ligger inom 60/40-spannet. Liksom föregående år består snedfördelningen bland de rekryterade professorerna, TA-personalen och universitetslektorerna.

### **Särskilda insatser för 2016**

Den könsmässiga snedfördelningen faller utanför 60/40-spannet avseende en majoritet av anställningskategorierna. Jämställdhetsaspekten bör vägas in vid alla nyanställningar och befordringar under 2016, särskilt avseende TA-personal, rekryterade professorer, universitetsadjunkter och universitetslektorer.

#### **4.1.1.9. Lika lön för lika arbete**

Lika arbete skall ersättas med lika lön oavsett den anställdes kön.

#### **Åtgärd**

Prefekten och LVK bevakar kontinuerligt dessa frågor. Utfall av lönerevisioner skall bevakas regelbundet.

#### **Ansvarig**

Prefekt, LVK

#### **Genomförande och utvärdering**

Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års verksamhetsberättelse samt lika villkorsplan.

#### **Utvärdering för 2015**

Inom personalkategorier med både manliga och kvinnliga anställda såg det genomsnittliga löneläget 31 december 2015 ut på följande sätt:

Professorer (bef.)	Kvinnor	63 667
	Män	49 400
Universitetslektorer	Kvinnor	42 800
	Män	41 375
Forskare	Kvinnor	40 467
	Män	41 060

I kategorin befordrade professorer ligger kvinnor lönemässigt högre än männen, vilket till största delen beror på särskilda omständigheter för några få individer. I kategorierna universitetslektorer och forskare är löneskillnaderna små och kvinnor ligger lönemässigt något över män bland universitetslektorerna medan den omvända gäller bland forskarna.

### **Särskilda insatser för 2015**

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

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

Könsfördelningen bland institutionens studenter ska 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 lika villkorsplan.

## Utvärdering för 2015

*Könsfördelningen bland studenter i litteraturvetenskap och retorik vid Litteraturvetenskapliga institutionen 2015 i antal och andel (%). Siffrorna avser i huvudsak nyregistrerade.*

KURS	VT 15		HT 15	
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
Littvet A	18 (72%)	7 (28%)	32 (60%)	22 (40%)
Littvet B	17 (55%)	14 (45%)	9 (60%)	6 (40%)
Littvet C	12 (55%)	10 (45%)	12 (57%)	9 (43%)
Masterprogram, LITT*	5 (62%)	3 (38%)	11 (65%)	6 (35%)
<b>Totalt litt</b>	<b>53 (61%)</b>	<b>34 (39%)</b>	<b>64 (60%)</b>	<b>43 (40%)</b>

\*För Vt 15 räknas registrerade på examensarbete för master- och magisterexamen. För Ht 15 räknas registrerade på examensarbete + helt nya studenter inom masterprogrammet (5LV250).

KURS	VT 15		HT 15	
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
Retorik A	9 (39%)	14 (61%)	39 (68%)	19 (32%)
Retorik B	20 (65%)	11 (35%)	3 (33%)	6 (67%)
Retorik C	16 (58%)	12 (42%)	6 (43%)	8 (57%)
Masterprogram, RETO*	3 (75%)	1 (25%)	4 (50%)	4 (50%)
<b>Totalt ret</b>	<b>48 (56%)</b>	<b>38 (44%)</b>	<b>52 (58%)</b>	<b>37 (42%)</b>

\*För Vt 15 räknas ny-, om- och fortsättningsregistrerade på examensarbete för master- och magisterexamen. För Ht 15 räknas ny-, om- och fortsättningsregistrerade på examensarbete + helt nya studenter inom masterprogrammet (5LV256).

PROGRAM	VT 15		HT 15	
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
Liberal Arts, termin 1 (ht) och 2 (vt)	19 (76%)	6 (24%)	18 (62%)	11 (38%)
Masterprogram, Skandinavistik**	3 (60%)	2 (40%)	3 (60%)	2 (40%)
<b>Totalt litt + ret:</b>	<b>123 (60%)</b>	<b>80 (40%)</b>	<b>137 (59%)</b>	<b>93 (41%)</b>

\*\*För Vt 15 räknas registrerade inom program på obligatorisk kurs 5LV511. För Ht 15 räknas registrerade inom program på obligatorisk kurs 5LV250.

*Könsfördelningen bland grundstudenter på ämneslärutbildningen i svenska vid Litteraturvetenskapliga institutionen 2015 i antal och andel (i %). Siffrorna avser nyregistrerade.*

KURS	VT 15		HT 15	
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
Svenska 1	18 (62%)	11 (38%)	27 (75%)	9 (25%)
Svenska 2	23 (72%)	9 (28%)	13 (59%)	9 (41%)
Svenska 3	24 (66%)	9 (34%)	11 (79%)	3 (21%)
Svenska 4	4 (67%)	2 (34%)	9 (75%)	3 (25%)
<b>Totalt</b>	<b>69 (69%)</b>	<b>31 (31%)</b>	<b>60 (71%)</b>	<b>24 (29%)</b>



*Könsfördelningen bland samtliga grundstudenter Litteraturvetenskapliga institutionen, 2015, i antal och andel (i %). Siffrorna avser i huvudsak nyregistrerade.*

<b>Samtliga år 2015</b>	<b>389 (63%) Kvinnor</b>	<b>228 (37%) Män</b>
-------------------------	--------------------------	----------------------

Kommentar: Siffrorna visar det finns fler kvinnor än män bland studenterna i alla institutionens ämnen. Inom litteraturvetenskapen och retoriken ligger dock de sammantagna siffrorna inom ramen för vad som räknas som jämn könsfördelning (60/40-definitionen). På Liberal arts-programmet är dock kvinnor överrepresenterade och detsamma gäller svenskämnet inom lärarutbildningen. Det senare ligger i linje med en trend som funnits de senaste åren (se bilaga 1). Könsfördelningen för alla studenter sammantaget faller utanför 60/40-definitionen.

### **Särskilda insatser för 2016**

Inga särskilda insatser planeras under året.

## **4.2. Lika villkor i utbildning, forskning och ämnesinnehåll**

### **4.2.1. Målsättningar**

Den övergripande målsättningen är att lika villkorsaspekten ska beaktas i all utbildning och att 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 lika villkorsperspektiv. De två nya ämnesområdena Liberal Arts och Skandinavistik ska integreras i denna utvärdering.

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

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

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

#### **Åtgärd**

Prefekt och studierektorer har ansvaret att informera om lika villkorslagstiftningen. LVK har ansvar att informera om lika villkorsfrågor och institutionens arbete med dessa, samt i samråd med prefekt och studierektorer se till att fortbildning och vidareutbildning kring dessa frågor kommer till stånd. Vidare har prefekt, studierektorer och LVK ansvar för att lika villkorsfrågor belyses i undervisningen. Prefekt och studierektorer informerar varje termin nyantagna studenter om lika villkorslagstiftningen. LVK har ansvar för att varje termin informera nyantagna studenter om sin verksamhet. De nya studenterna ska informeras om att institutionen har en lika villkorsplan samt en handlingsplan mot sexuella trakasserier samt var dessa finns att tillgå. Nya studenter ska också informeras om universitetets handlingsplan för lika villkor och uppmantras att reflektera kring dessa frågor i relation till undervisningen och

den studiesociala arbetsmiljön.

### **Ansvarig**

Prefekt, Studierektorer för grund- resp. forskarutbildningen, LVK

### **Genomförande och utvärdering**

Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års lika villkorsplan.

### **Utvärdering för 2015**

De nyantagna studenterna har genom besök i seminarierummen och informationsblad informerats om lika villkorslagstiftningen, om LVK:s verksamhet, lika villkorsplanen samt om planen mot sexuella trakasserier. En bild på LVK samt kontaktuppgifter till gruppens medlemmar har lagts ut på institutionens hemsida.

LVK anordnade under året ett fortbildningstillfälle för institutionens anställda om diskrimineringsgrunden etnicitet och vardagsrasism.

### **Särskilda insatser för 2016**

Under året kommer ett fortbildningstillfälle för institutionens personal att genomföras avseende studenter med funktionsnedsättningar med särskilt fokus på dyslexi.

#### **4.2.1.2. Jämställdhet, lika villkor och genusperspektiv 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 kön, etnisk tillhörighet, ålder och/eller social bakgrund.

Kvinnliga författarskap och kvinnliga författares villkor ska uppmärksammas. Genusperspektiv ska integreras i undervisningen. Grundläggande kunskaper i genusteori ska läras ut inom undervisningen på grundnivå.

Studenter ska så långt som möjligt erbjudas undervisning av lärare av olika kön under varje kurs om 30 hp.

### **Åtgärd**

Prefekt, studierektorer och LVK 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. 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.

Under varje termin av utbildningarna på grundnivå skall ett särskilt moment ägnas genusperspektivet. 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.

Kursutvärderingarna ska belysa huruvida genus- och övriga lika villkorsperspektiv beaktats i undervisningen på ett adekvat sätt. Om dessa perspektiv inte kan anses ha beaktats på ett skäligt sätt i undervisningen eller i valet av primär- och sekundärlitteratur ska studierektor för det aktuella området vidtala den ansvarige läraren. Institutionsstyrelsen ska bevaka frågan vid antagandet av kursplaner.

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 uppmanas att utveckla läs- och undervisningskurser som t.ex. belyser de sexuella identiteternas historia, frågor om interkulturell kommunikation och så vidare.

### **Ansvarig**

Prefekt, studierektorer för grund- resp. forskarutbildningen, Institutionsstyrelsen, LVK, undervisande lärare

### **Genomförande och utvärdering**

Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års lika villkorsplan.

### **Utvärdering för 2015**

Genus- och likabehandlingsperspektiv ska integreras i undervisningen. Dessa frågor har tidigare konsekvent belysts vid terminsvis återkommande möten med representanter för grundutbildningens samtliga studentkategorier. Sedan HT 2014 har dock inte arbetet med dessa s.k. studieråd fungerat och periodvis har det inte funnits något aktivt studieråd. Frågorna ventileras dock på lärarutbildningens ämnesråd i svenska, minst 1 gång/termin. Vidare finns en fråga om huruvida lika villkorsfrågor 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, men där har insatser gjorts under 2015 för att informera alla lärare om att just denna fråga alltid måste finnas med.

Under 2015 har LVK också inlett ett samarbete med Studentkåren för att underlätta för institutionens studenter att tillsammans med Studentkåren göra utvärderingar av kurslitteraturen ur ett normkritiskt perspektiv.

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

Under 2015 erbjöds vid institutionen följande kurser som specifikt behandlade lika villkorsfrågor: Genusperspektiv vid textanalys (undervisningskurs, avancerad nivå), Orden som befriar (läskurs, valbar på C-nivå), Retorik och genus (läskurs, valbar på C-nivå), Barn- och ungdomslitteratur (undervisningskurs, valbar på C-nivå) samt Svensk 1700-talskultur i globalt perspektiv (undervisningskurs, avancerad nivå). Lika villkorsperspektiv ingår också i flera kurser som inte specifikt fokuserar på dessa frågor, men fler undervisningskurser som behandlar dessa perspektiv behövs för att lika villkorsperspektivet inom undervisningen ska

anses vara tillfredsställande behandlat, särskilt med tanke på att antalet undervisningskurser med denna typ av innehåll sjunkit under de senaste åren.

Alla studenter har erbjudits undervisning av lärare av båda kön under varje kurs om 30 hp.

### **Särskilda insatser för 2016**

Det är angeläget att institutionen återigen får fungerande studieråd och LVK ska ta upp denna fråga med studierektor för grundutbildningen och prefekten under 2016.

LVK kommer att fortsätta sitt samarbete med Studentkåren för att få till stånd utvärderingar av institutionens kurslitteratur ur ett normkritiskt perspektiv.

LVK kommer att samråda med studierektorerna för grund- och avancerad nivå om behovet av fler undervisningskurser med uttalat fokus på lika villkorsperspektiv.

#### **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 forskarutbildningsnämnderna samt studierektor för forskarutbildningen.

##### **Ansvarig**

Prefekt, Ordförande för forskarutbildningsnämnderna, Studierektor för forskarutbildningen

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

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

##### **Utvärdering för 2015**

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

### **Särskilda insatser för 2016**

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

#### **4.2.1.4. Könsfördelning 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 2015**

Under 2015 var två män och en kvinna 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 41 % av fallen under 2015, medan en man ledde dem i 59 % av fallen. Inom kollokvieserien var motsvarande siffror 21 % kvinnor och 79 % män. Sammantaget leddes 68 % av de högre seminarierna i litteraturvetenskap av män och 32 % av kvinnor. Det allmänna seminariet i retorik leddes av kvinnor vid 17 % av seminarietillfällena och av män vid 83 % av tillfällena.

Detta innebär att könsfördelningen för ledning av det allmänna seminariet i litteraturvetenskap nu är att betrakta som jämn, men att män fortfarande är överrepresenterade i ledningen av kollokvierna och i ledningen av de högre seminarierna i litteraturvetenskap sammantaget. Män är också överrepresenterade i ledningen av det allmänna seminariet i retorik. Denna snedfördelning hänger sannolikt ihop med formerna för fördelning av seminarieledarfunktionen, där de rekryterade professorerna vid institutionen (vilka alla är män) i första hand fungerar som seminarieledare.

### **Särskilda insatser för 2016**

Jämställdhetsaspekten bör tas i beaktande när ledningen av seminarier på forskarnivå fördelas. LVK ska under 2016 diskutera formerna för fördelning av seminarieledarfunktionen med prefekt, institutionsstyrelse och studierektor för forskarutbildningen.

## **4.3. Främjande av lika villkor för anställda och studenter**

Regeringsformen stadgar ”Det allmänna ska verka för att alla människor ska kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället och för att barns rätt tas till vara. Det allmänna ska motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller andra omständigheter 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 kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder och/eller social bakgrund sker.

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, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder och/eller social bakgrund

##### **Åtgärd**

Prefekten bevakar att så sker. Vid de årliga medarbetarsamtalen ska sådana arbetsmiljöaspekter som är relaterade till lika villkorsfrågor belysas. Det kan exempelvis gälla upplevelser av att utsättas för kränkande behandling på grund av någon av diskrimineringsgrunderna.

##### **Ansvarig**

Prefekt

##### **Utvärdering för 2015**

Inga diskrimineringsärenden rapporterades under året.

##### **Särskilda insatser under 2016**

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, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder och/eller social bakgrund.

##### **Åtgärd**

Prefekt, studierektorer och LVK bevakar att så sker. Institutionen ska aktivt bistå studerande med funktionsnedsättningar 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 lika villkorsperspektiven i undervisningen ska evalueras kontinuerligt av studenterna i samband med kursutvärderingen.

## **Ansvarig**

Prefekt, studierektor för grund- resp. forskarutbildning, LVK

## **Genomförande och utvärdering**

Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års lika villkorsplan.

## **Utvärdering för 2015**

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. Alla kursvärderingar har inkluderat frågor om lika villkorsperspektiv.

## **Särskilda insatser för 2016**

Institutionen ska införa rutiner för att informera om Lässtudions verksamhet.

### **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 LVK bevakar att så sker.

## **Ansvarig**

Prefekt, studierektorer för grund- resp. forskarutbildning, LVK

## **Genomförande och utvärdering**

Kontinuerligt. Utvärdering sker i varje års lika villkorsplan.

## **Utvärdering för 2015**

Inga ärenden har lett till anmälan eller vidare åtgärder.

## **Särskilda insatser för 2016**

Inga särskilda insatser planeras under året.

## 5. UTVÄRDERING AV SÄRSKILDA ÅTGÄRDER ENLIGT 2015 ÅRS JÄMSTÄLLDHETSPLAN.

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

Genomfördes den 27 augusti 2015.

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

Ej genomfört. JLK har inte fått kännedom om något möte med nätverket under 2015.

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 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.

Genomfört. Alla undervisande lärare har påmint om vikten av att dessa frågor alltid ingår i kursvärderingarna.

5. JLK ska verka för att institutionen inför rutiner för att informera om Lässtudions verksamhet.

Ej genomfört. Försök har gjorts att bjuda in en representant från Lässtudion för att informera om verksamheten, men på grund av sjukdom och omorganisation inom Lässtudion har detta inte gått att genomföra.

6. Handlingsplanen mot sexuella trakasserier ska uppdateras.

Genomfört.

7. JLK ska sammanställa statistik över könsfördelningen bland studenterna från de senaste åren för att belysa utvecklingen över en längre period.

Har genomförts i en bilaga till föreliggande plan.

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

JLK har lyft frågan och fortsätter att föra en dialog kring den.



## 6. Särskilda insatser under 2016

1. Ett fortbildningstillfälle för institutionens personal ska genomföras avseende studenter med funktionsnedsättning med fokus på dyslexi.
2. LVK 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.
3. LVK ska verka för att institutionen får ett fungerande system med studieråd.
4. LVK ska verka för att institutionen inför rutiner för att informera om Lässtudions verksamhet.
5. LVK ska fortsätta sitt samarbete med Studentkårens projekt Litteraturgranskningen för att få till stånd utvärderingar av institutionens kurslitteratur ur ett normkritiskt perspektiv.
6. LVK ska verka för att formerna för fördelning av ordförandeskap för de högre seminarierna ska ses över ur jämställdhetssynpunkt.
7. LVK ska samråda med studierektorerna för grund- och avancerad nivå om behovet av fler undervisningskurser med uttalat fokus på lika villkorsperspektiv.

## **7. Lika villkorsarbetet i korthet**

### **Lika villkor i anställning, rekrytering och beslutande organ**

Den övergripande målsättningen är att Litteraturvetenskapliga institutionen ska vara en plats där alla ges möjlighet att arbeta och studera på lika villkor. Institutionen ska vara en plats fri från alla former av diskriminering, särbehandling eller kränkande bemötande på grund av kön, könsuttryck, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. 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.

– *Det ska inte förekomma skillnader vad gäller de anställdas löner, arbetsförhållanden, inflytande eller karriärmöjligheter grundade på kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder och/eller social bakgrund.*

– *Arbets- och utbildnings/fortbildningsvillkor ska utformas så att ingen grupp missgynnas och så att alla verksamma 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 av sexuell natur som kränker arbetstagarens eller den studerandes värdighet.*

– *Könsfördelningen ska i möjligaste mån vara jämn bland institutionens doktorander.*

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

– *All personal ska erbjudas lika möjligheter till fortbildning och vidareutbildning.*

– *Institutionsstyrelse, forskarutbildningsnämnder och kommittéer ska 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 kön.*

### **Lika villkor i utbildning, forskning och ämnesinnehåll**

Den övergripande målsättningen är att lika villkorsaspekter ska beaktas i all utbildning. Alla forskare ska konkurrera på lika villkor. Inom institutionens tre ämnesområden, litteraturvetenskap, retorik och lärarutbildning ska undervisning och kurslitteratur kontinuerligt utvärderas och diskuteras ur ett lika villkorsperspektiv.

För att konkretisera den övergripande målsättningen har den brutits ned i ett antal specifika,

mätbara målsättningar som svarar mot konkreta åtgärder.

- *Alla anställda och studenter ska bemötas med respekt och värdighet såväl i undervisningssammanhang som i andra sammanhang i institutionens verksamhet.*
- *Institutionen ska genom information och utbildning medverka till att medvetenheten och kunskapen om lika villkorsfrågor ökar bland institutionens anställda och studenter.*
- *Alla studenter ska ges lika möjligheter och rättigheter i studiesituationen oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder och/eller social bakgrund.*
- *Den litterära, retoriska och teoretiska kanon ska belysas och problematiseras ur lika villkorsperspektiv. 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.*
- *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 kön, etnisk tillhörighet, ålder och/eller social bakgrund.*
- *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.*
- *Studenter ska så långt som möjligt erbjudas undervisning av lärare av olika kön under varje kurs om 30 hp.*

Bilaga 1.

## Könsfördelning bland studenter på Litteraturvetenskapliga institutionen 2009–2015

För att få en tydligare överblick över hur könsfördelningen bland institutionens studenter har sett ut över tid har följande siffror sammanställts utifrån den statistik som uppgivits i institutionens jämställdhets- och likabehandlingsplaner. Nedslag har gjorts vid åren 2009, 2011, 2013 och 2015.

### Könsfördelning av studenter inom litteraturvetenskap

År	Kvinnor	Män
2009	60 %	40 %
2011	59 %	41 %
2013	62 %	38 %
2015	60 %	40 %

### Könsfördelning av studenter inom retorik

År	Kvinnor	Män
2009	53 %	47 %
2011	54 %	46 %
2013	58 %	42 %
2015	57 %	43 %

### Könsfördelning av studenter inom svenskämnet

År	Kvinnor	Män
2009	69 %	31 %
2011	75 %	25 %
2013	71 %	29 %
2015	70 %	30 %

Ovanstående siffror visar tydligt att institutionens samtliga ämnen har haft fler kvinnor än män bland studenterna. I ämnet litteraturvetenskap har fördelningen under hela perioden legat nära, på eller inom 60/40-gränsen. I ämnet retorik har fördelningen hela tiden legat inom 60/40-spannet och i svenskämnet har fördelningen hela tiden legat utanför detta spann. Den enda trend som möjligen kan ses är att andelen kvinnor har ökat något inom retorikämnet, men det rör sig om små förändringar.

För att kunna avgöra om något kön är överrepresenterat bland dem som går vidare till högre nivåer inom ämnet har även statistiken för studenterna på A-nivå respektive avancerad nivå studerats. Andelen kvinnor på Litteraturvetenskap A låg under de undersökta åren som högst på 69 % (2013) och som lägst på 56 % (2011). Andelen kvinnor på avancerad nivå i litteraturvetenskap har stadigt ökat under perioden, från 45 % 2009 till 64 % 2015. I början av perioden tycks således andelen kvinnor ha varit något lägre bland studenterna på avancerad nivå i jämförelse med A-nivån, men detta har nu jämnats ut. Det bör dock tilläggas att antalet studenter på avancerad nivå är så pass litet att det är svårt att dra slutsatser utifrån dem.

Andelen kvinnor på Retorik A var under de studerade åren som högst 64 % (2013) och som lägst 50 % (2011). Andelen kvinnor på avancerad nivå i retorik har fluktuerat under perioden med som mest 58 % (2015) och som minst 33 % (2013). Det går inte att på någon av nivåerna se någon trend i förändringarna.

Andelen kvinnor på Svenska 1 var under de studerade åren som högst 78 % (2009) och som lägst 65 % (2013). Andelen kvinnor på Svenska 4 har fluktuerat kraftigt mellan som lägst 50 % (2009) och som högst 93 % (2013). Det går inte på någon av nivåerna att se någon trend i förändringarna.