

Handlingsplan för lika villkor vid Litteraturvetenskapliga institutionen 2017

(Antagen av institutionsstyrelsen 2017-10-23)

Innehåll

Handlingsplan för lika villkor vid Litteraturvetenskapliga institutionen 2017	1
Om handlingsplanen för lika villkor.....	2
Juridiska utgångspunkter.....	2
Utgångspunkter i universitetets och fakultetens planer.....	2
Ansvar.....	2
Institutionsstyrelsen.....	2
Lika villkors- och arbetsmiljökommittén	3
Studierektorerna för grund- och forskarutbildning.....	4
Om du upplever dig diskriminerad, trakasserad eller har synpunkter på institutionens arbete med lika villkorsfrågor	5
Könsfördelning	5
Könsfördelning bland doktoranderna	5
Könsfördelning bland handledare	6
Könsfördelning i institutionsstyrelse, forskarutbildningsnämnder och kommittéer, samt förtroendeuppdrag.....	6
Könsfördelning vid anställningar	7
Könsfördelning vid ledningen av seminarier på forskarnivå	8
Lika lön för lika arbete.....	8
Att skapa medvetenhet om lika villkorsfrågor bland anställda.....	8
Att välkomna alla studenter	8
Jämställdhet, lika villkor och genusperspektiv i undervisningen	9
Diskriminering av anställda	10
Möjlighet att kombinera arbete eller studier med föräldraskap	11
Utvärdering av särskilda åtgärder enligt 2016 års handlingsplan för lika villkor	12
Åtgärdsplan för 2017.....	13
Definitioner av begrepp i Diskrimineringslagen (SFS 2008:567).....	14

Om handlingsplanen för lika villkor

I Uppsala universitets *Program för lika villkor* slås fast att ”Uppsala universitets arbete för lika villkor ska utgöra en integrerad del av verksamheten och syfta till att öka kvaliteten inom utbildning, forskning och samverkan genom att säkerställa alla individers lika rättigheter och möjligheter”. Arbetet med lika villkor ska dokumenteras inom varje institution och Litteraturvetenskapliga institutionen har valt att göra detta genom en *Handlingsplan för lika villkor* som uppdateras varje år. Ett förslag till handlingsplan tas fram av Lika villkors- och arbetsmiljökommittén (LVAK), i vilken ingår företrädare för både studenter och anställda, och handlingsplanen diskuteras och fastslås av institutionsstyrelsen.

För frågor hänvisas till LVAK:s ordförande Annie Mattsson (annie.mattsson@littvet.uu.se).

Juridiska utgångspunkter

Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160)

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)

FN:s konventioner om mänskliga rättigheter

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

Högskolelagen (SFS 1992:1434), i tillämpliga delar

Högskoleförordningen (SFS 1993:100), i tillämpliga delar

Utgångspunkter i universitetets och fakultetens planer

Program för lika villkor vid Uppsala universitet (UFV 2015/766)

Handlingsplan för breddad rekrytering 2014–2016 (UFV 2013/168, förlängd till 2017)

Handlingsplan för lika villkor (UFV 2015/764)

Plan för jämställdhetsintegrering 2017–2019 (UFV 2016/418)

Handlingsplan för likabehandling av studenter (UFV 2014/455)

Ansvar

Det yttersta ansvaret för institutionens lika villkorsarbete ligger hos prefekten, men samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare är en viktig förutsättning. Denna samverkan sker inom ramen för institutionsstyrelsen.

Institutionsstyrelsen ska

1. Utse ett *lika villkorsombud* samt en *Lika villkors- och arbetsmiljökommitté* (LVAK) med särskilt ansvar för att följa lika villkorsarbetet inom institutionen och att samla information och underlag för detta arbete. I LVAK ska ingå företrädare för studenter, doktorander,

forskare/lärare och TA-personal, samt institutionens prefekt och skyddsombud. I LVAK:s uppgift ingår också att bistå studerande och lärare, i synnerhet när frågor om diskriminering aktualiseras. Lika villkorsombudet ska ha arbetstid avsatt för uppdraget.

2. Tillse att det tas fram en *Handlingsplan för lika villkor* för institutionen, i vilken det formuleras konkreta delmål för institutionens arbete med lika villkor. I planen skall även ingå dokumentation och uppföljning av institutionens arbete med lika villkorsfrågor. Handlingsplanen ska uppdateras varje år.

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.

Lika villkors- och arbetsmiljökommittén 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 mejlas till alla som har en e-postadress på institutionen. Planen ska även 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. När planen ändras ska den mejlas till alla som har en e-postadress på institutionen. Planen ska även tillgängliggöras via Studentportalen.
8. Tillse att kontaktuppgifter till LVAK, samt foton, 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.

Studierektorerna för grund- och forskarutbildning ska

1. Rapportera till prefekten och LVAK om frågor angående lika villkor som väcks i samband med utbildningen.
2. Vara uppmärksamma på lika villkorsaspekterna vad gäller kursplaner, litteraturlistor och undervisning.
3. Vara LVAK behjälplig med uppgifter om lika villkor inom sina respektive ansvarsområden.

Om du upplever dig diskriminerad, trakasserad eller har synpunkter på institutionens arbete med lika villkorsfrågor

Om du upplever dig diskriminerad, trakasserad eller har synpunkter på institutionens arbete med lika villkorsfrågor kan du vända dig till någon av dessa:

- Prefekten
- Institutionens lika villkorsombud
- Någon av ledamöterna i LVAK
- Kursansvarig lärare, programansvarig, studierektor, studievägledare, studentkåren, studenthälsan, studentavdelningen (om du är student)
- Institutionens skyddsombud, lokal fackrepresentant, HR-avdelningen eller Länshälsan, (om du är anställd)

Observera att du har rätt att vara anonym. Det går bra att be om råd, diskutera saker och framföra allmänna synpunkter utan att ditt namn förs vidare.

Könsfördelning

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. Några av institutionens medarbetare identifierar sig inte som något av de juridiska könen, vilket inte framgår av den officiella statistiken. I de fall där en annan könsidentitet är känd har statistiken justerats för att överensstämma med de faktiska förhållandena.

Könsfördelning bland doktoranderna

Könsfördelningen bland doktoranderna (personer, inte heltidsekvivalenter) i slutet av 2016:

	Kvinnor	Män	Annat
Doktorander	7 (54 %)	5 (38 %)	1 (8 %)

Siffrorna baserar sig på samtliga doktorander som hade anställning under året. Könsfördelningen bland doktorander är att betrakta som jämn.

Könsfördelning bland handledare

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

Under 2016 hade 10 män (varav 2 externa) och 8 kvinnor (varav 2 externa) handledaruppdrag för doktorander vid Litteraturvetenskapliga institutionen. Män fungerade som huvudhandledare för 13 doktorander och biträdande handledare för 10 doktorander. Kvinnor fungerade som huvudhandledare för 6 doktorander och som biträdande handledare för 10 doktorander. Av de doktorander som hade tilldelad handledare under 2016 hade således 32 % kvinnor som huvudhandledare och 68 % män som huvudhandledare. Andelen kvinnliga huvudhandledare har därmed stigit sedan 2015, men könsfördelningen är fortfarande inte att betrakta som jämn.

Under 2016 var 66 % av handledarna på C-nivå i litteraturvetenskap kvinnor och 33 % män. På C-nivå i retorik var 33 % kvinnor och 66 % män. På motsvarande nivå (Svenska 4) inom lärarutbildningen var 50 % av handledarna kvinnor och 50 % män. På avancerad nivå var fördelningen 64 % kvinnor och 36 % män inom litteraturvetenskap (med skandinavistik) och 20 % kvinnor och 80 % män inom retorik. Jämfört med föregående år har andelen män bland handledarna sjunkit inom litteraturvetenskap så att fördelningen där nu är att betrakta som ojämn och kvinnor är fortsatt underrepresenterade bland handledarna i retorik.

Könsfördelning i institutionsstyrelse, forskarutbildningsnämnder och kommittéer, samt förtroendeuppdrag

Under 2016 har institutionsstyrelsen bestått av 7 män och 8 kvinnor, inklusive suppleanter och ordförande. Könsfördelningen var jämn i styrelsen.

I forskarutbildningsnämnden i litteraturvetenskap ingick under 2016 6 män, 5 kvinnor och en som inte identifierar sig som något av de juridiska könen. I forskarutbildningsnämnden i retorik ingick under 2016 4 män och 5 kvinnor. I siffrorna för båda nämnderna inkluderas ordinarie ledamöter, suppleanter, ordförande och sekreterare. Könsfördelningen var jämn i båda nämnderna.

I Lika villkorskommittén (LVK, nuvarande LVAK) ingick under 2016 fyra kvinnor, vilket

innebär att könsfördelningen var ojämn.

Könsfördelning vid anställningar

Könsfördelningen bland de anställda (doktorander ej medräknade) vid Litteraturvetenskapliga institutionen fördelade sig i december 2016 på följande sätt (fördelning på personer, ej heltidsekvivalenter).

Tjänstekategori	Kvinnor	Män
Professorer (rekryt.)	-	3 (100%)
Professorer (bef.)	2 (40 %)	3 (60 %)
Univ.lektorer	6 (43 %)	8 (57 %)
Forskare och annan forskande och undervisande personal	6 (67 %)	3 (33 %)
Univ.adj.	1 (50 %)	1 (50 %)
TA-personal	2 (66 %)	1 (33 %)

Samtliga	17 (47 %)	19 (53 %)
----------	-----------	-----------

Vad gäller anställda i ledningsfunktioner 2016 så var prefekten kvinna medan ställföreträdande prefekt var en man och studierektor för grundutbildningen var en man som sedan efterträddes av en kvinna. En kvinna var studierektor för forskarutbildningen och en man var studierektor för avancerad nivå.

Avseende 2016 kan konstateras att könsfördelningen bland alla anställda (doktoranderna borträknade) ligger inom 60/40-spannet. Liksom föregående år består snedfördelningen bland de rekryterade professorerna och TA-personalen. Könsfördelningen är inte heller jämn bland forskare. Forskare och lektorer är dock kategorier inom vilka det ofta sker förändringar, och det finns inga långvariga tendenser till snedfördelning där.

Könsfördelning vid ledningen av seminarier på forskarnivå

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

Högre seminarierna i litteraturvetenskap leddes av en kvinna i 33 % av fallen under 2016, medan en man ledde dem i 66 % av fallen. Det allmänna seminariet i retorik leddes av kvinnor vid 7 % av seminarietillfällena och av män vid 93 % av tillfällena.

Detta innebär att könsfördelningen för ledning av de högre seminarierna i såväl litteraturvetenskap som retorik är att betrakta som ojämn. 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.

Lika lön för lika arbete

Inom personalkategorier med både manliga och kvinnliga anställda såg det genomsnittliga löneläget 31 december 2016 ut på följande sätt (professorer undantagna för att där enbart finns två kvinnor, varav en har hög lön på grund av särskilda omständigheter):

Universitetslektorer	Kvinnor	43 814
	Män	44 230
Forskare	Kvinnor	42 900
	Män	42 475

I kategorierna universitetslektorer och forskare är löneskillnaderna fortsatt små.

Att skapa medvetenhet om lika villkorsfrågor bland anställda

Prefekt har ansvaret att informera anställda om lika villkorslagstiftningen. LVAK 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.

Att välkomna alla studenter

Institutionen strävar efter att upplevas som välkomnande för alla studenter och att våra utbildningar ska ses som ett möjligt alternativ för alla studenter, oavsett social bakgrund,

ålder, kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, funktionsnivå och sexuell läggning. Detta handlar inte bara om en rättvisaspekt, utan även om kvaliteten på undervisningen. Det är vår övertygelse att all tjänar på att många olika erfarenheter finns representerade bland institutionens studenter.

För att underlätta för studenter som exempelvis kommer från studieovan bakgrund, har bakgrund i annat land eller har funktionsvariationer ska de nyantagna studenterna erbjudas en introduktion till universitetsstudier, universitetet, institutionen och ämnet.

Introduktionen bör innefatta:

- information om vad akademiska studier innebär
- vilka krav som ställs och vad som skiljer gymnasiestudier från universitetsstudier
- vilka personer studenterna kommer att möta vid institutionen
- var man hittar den information man behöver
- vem man vänder sig till för stöd till studenter med funktionshinder
- vilket övrigt stöd och vilka resurser som erbjuds studenterna, både inom institutionen och utanför som t.ex. studievägledare, Språkverkstaden, Lässtudion, Studenthälsan, Enheten för studie- och karriärvägledning och Studentstödet
- information om stöd som ges av studentkårer och studentorganisationer
- Information om lika villkorslagstiftningen, LVAK, Handlingsplanen för lika villkor samt Handlingsplanen mot sexuella trakasserier.

Alla studenter har inte möjlighet att aktivt delta i alla delar av en introduktion, därför bör kompletterande informationstillfällen finnas i samband med terminsstart.

Studenterna ska också uppmuntras att reflektera kring frågor om lika villkor i relation till undervisningen och den psykosociala arbetsmiljön och arbetet med villkorsfrågor ska utvärderas i kursvärderingarna.

Institutionen ska även arbeta aktivt med arbetslivsanknytning och göra tydligt för studenterna vilken typ av yrken utbildningarna kan leda till.

Institutionen ska erbjuda individuellt anpassad studievägledning.

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.

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 uppmuntras att utveckla läs- och undervisningskurser som till exempel belyser de sexuella identiteternas historia, frågor om interkulturell kommunikation och så vidare.

Diskriminering av anställda

Institutionen strävar efter att alla anställda ska uppleva arbetsplatsen som en välkomnande och stimulerande miljö, oavsett social bakgrund, ålder, kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, funktionsnivå och sexuell läggning. Liksom är fallet med studentsammansättningen anser vi det viktigt för kvaliteten på undervisning och forskning att olika erfarenheter och perspektiv finns representerade bland institutionens anställda.

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. Prefekten ska också vara särskilt uppmärksam vid sjukskrivningar och uppsägningar och undersöka om diskriminering förekommit.

Möjlighet att kombinera arbete eller studier med föräldraskap

Alla anställda ska uppmuntras att ta ut föräldraledighet.

Möten, sammanträden, seminarier och undervisning bör äga rum mellan 8:00 och 17:00.

Utvärdering av särskilda åtgärder enligt 2016 års handlingsplan för lika villkor

1. Ett fortbildningstillfälle för institutionens personal genomfördes avseende studenter med funktionsnedsättning med fokus på dyslexi.
2. LVK bevakade 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 ansågs vara intressanta för institutionen förekom informerades institutionens anställda och studenter om dessa seminarier. Även konferenser, symposier och dylikt bevakades på samma sätt.
3. LVK verkade för att institutionen ska få ett fungerande system med studieråd.
4. LVK verkade för att institutionen ska införa rutiner för att informera om Lässtudions verksamhet.
5. LVK försökte fortsätta sitt samarbete med Studentkårens projekt Litteraturgranskningen för att få till stånd utvärderingar av institutionens kurslitteratur ur ett normkritiskt perspektiv. Tyvärr misslyckades detta på grund av avslutad finansiering av Studentkårens projekt och bristande intresse bland institutionens studenter.
6. LVK verkade för att formerna för fördelning av ordförandeskap för de högre seminarierna ses över ur jämställdhetssynpunkt.
7. LVK har uppmärksammat studierektorerna för grund- och avancerad nivå om behovet av fler undervisningskurser med uttalat fokus på lika villkorsperspektiv.

Åtgärdsplan för 2017

1. Ett fortbildningstillfälle för personalen ska genomföras om den nya diskrimineringslagen.
2. LVAK ska verka för att formerna för fördelning av ordförandeskap för de högre seminarierna ses över ur jämställdhetssynpunkt.
3. LVAK ska informera nya studenter om sin verksamhet.
4. LVAK ska verka för att nya studenter ges en tydlig introduktion till universitetsstudierna.

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*¹ 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.

¹ 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.