

# Handlingsplan för lika villkor vid Litteraturvetenskapliga institutionen 2023

(Antagen av institutionsstyrelsen 2023-04-24)

## INNEHÅLL

Om handlingsplanen för lika villkor.....	3
Generella utgångspunkter för lika villkorsarbetet .....	3
Definition av lika villkor samt aktuella begrepp i Diskrimineringslagen .....	3
Ansvar.....	4
Institutionsstyrelsen .....	4
Lika villkors- och arbetsmiljökommittén.....	4
Studierektorerna för grundnivå, avancerad nivå och forskarutbildning.....	5
Könsfördelning.....	6
Könsfördelning bland doktoranderna.....	6
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.....	9
Att skapa medvetenhet om lika villkorsfrågor bland anställda.....	9
Att välkomna alla studenter .....	9
Jämställdhet och lika villkor i undervisningen .....	10
Diskriminering av anställda .....	11
Möjlighet att kombinera arbete eller studier med föräldraskap.....	11
Utvärdering av särskilda åtgärder enligt 2021 års handlingsplan för lika villkor.....	11
Åtgärdsplan för 2023 .....	13

## Om handlingsplanen för lika villkor

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 Janne Lindqvist ([janne.lindqvist@littvet.uu.se](mailto:janne.lindqvist@littvet.uu.se)).

### *Generella utgångspunkter för lika villkorsarbetet*

Aktuella generella utgångspunkter för Uppsala universitets lika villkorsarbete anges på Uppsala Universitets medarbetarportal: [Lika villkor - Uppsala universitet \(uu.se\)](https://mp.uu.se/sv/web/info/vart-uu/mal-och-strategier/lika-villkor/lagar-forordningar). Aktuella juridiska utgångspunkter för Lika villkorsarbetet anges på följande webbadress: <https://mp.uu.se/sv/web/info/vart-uu/mal-och-strategier/lika-villkor/lagar-forordningar>

### *Definition av lika villkor samt aktuella begrepp i Diskrimineringslagen*

I Uppsala universitets [Mål och strategier](#) (2022) definieras lika villkor och det grundläggande målet med lika villkorsarbetet: ”Med lika villkor avses att alla som är verksamma vid eller kommer i kontakt med universitetet har lika rättigheter och möjligheter oavsett juridiskt kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionalitet, sexuell läggning, ålder eller social bakgrund. Det krävs ett systematiskt arbete för breddad rekrytering som återspeglar samhällets såväl sociala som etniska mångfald. Lärare, forskare och studenter ska oavsett bakgrund eller kön kunna delta i och bidra till alla delar av universitetets verksamhet.”

I *Diskrimineringslagen* (SFS 2008:567) framgår vilka grunderna är för diskriminering och hur de ska förstås:

- *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.

---

<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.

- *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.

## Ansvar

*Prefekten* ansvarar för att institutionen bedriver ett förebyggande lika villkorsarbete.

*Institutionsstyrelsen* ska:

1. Utse ett *lika villkorsombud*. Ombudets uppdrag är att stödja prefekt och institutionsstyrelse i genomförandet av det fortlöpande lika villkorsarbetet. Ombudet ska även vara kontaktperson för universitetets stödfunktioner på central nivå inom lika villkorsområdet. Ombudet ska ha avsatt arbetstid motsvarande 5 lt. för uppdraget.
2. Utse en *Lika villkors- och arbetsmiljökommitté* (LVAK). I lika villkorsgruppen ska såväl anställda som studenter vara representerade.
3. Bevaka institutionens arbete för att åstadkomma en jämn könsfördelning bland såväl studenter som anställda.
4. Bevaka institutionens arbete för att rekrytera underrepresenterat kön till arbetsledande befattningar inom undervisning, forskning och administration.

*Lika villkors- och arbetsmiljökommittén* ska:

1. Tillse att anställda och studenter informeras om institutionens arbete med lika villkor. Särskild vikt ska läggas vid att informera nyantagna studenter.
2. Föra en fortlöpande diskussion med prefekt och studierektorer angående vilka former för arbete med lika villkor som bör bedrivas på institutionen.
3. Årligen se över och arbeta fram en ny *Handlingsplan för lika villkor*, som även innefattar en redovisning av det senaste årets arbete, samt för institutionsstyrelsen presentera förslag till en ny plan.
4. Tillse att kontaktuppgifter till LVAK uppdateras årligen på institutionens hemsida. Planen ska även tillgängliggöras via Studium.
5. Tillse att institutionens *Handlingsplan vid sexuella trakasserier* hålls uppdaterad med aktuell lagstiftning samt att den senaste versionen alltid finns lätt tillgänglig på institutionens hemsida. Planen ska även tillgängliggöras via Studium.

*Studierektorerna för grundnivå, avancerad nivå 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.

## 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.

### *Könsfördelning bland doktoranderna*

Könsfördelningen bland doktoranderna i slutet av 2022:

Doktorander	Kvinnor	Män	Annat
Litteraturvetenskap	5 (71 %)	1 (14 %)	1 (14 %)
Retorik	1 (33 %)	2 (67 %)	
Totalt	7 (70 %)	3 (30 %)	

Könsfördelningen bland doktorander är inte jämn, utan kvinnor är alltså överrepresenterade.

### *Könsfördelning bland handledare*

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

I slutet av 2022 var 2 av huvudhandledarna för doktoranderna i litteraturvetenskap män och 5 kvinnor, medan 3 av de biträdande handledarna var män och 4 var kvinnor. Vid samma tidpunkt var 3 av huvudhandledarna för doktoranderna i retorik män och 0 var kvinna, medan det bland de biträdande handledarna fanns 2 män och 2 kvinnor. Det innebär att könsfördelningen bland handledarna inom de olika forskarutbildningarna är ojämn, men sammantaget är könsfördelningen jämn: 50 % av huvudhandledarna är kvinnor, och 50 % av de biträdande handledarna är kvinnor.

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

Vid ingången av 2023 består institutionsstyrelsen av 7 män och 11 kvinnor, inklusive suppleanter och ordförande. Könsfördelningen i styrelsen (39/61 %) är att betrakta som nästintill jämn.

I den 2023 tillträdande forskarutbildningsnämnden i litteraturvetenskap, FUN(L), ingår 2 män och 7 kvinnor (22/78 %). I forskarutbildningsnämnden i retorik, FUN(R), ingår 4 män och 4 kvinnor (50/50 %). I siffrorna för båda nämnderna inkluderas ordinarie ledamöter, suppleanter, ordförande

och sekreterare. Såväl Institutionsstyrelsen som forskarutbildningsnämnderna sätts samman genom val i kollegiet.

I LVAK ingår i början av 2023 3 kvinnor och 2 män, vilket innebär att könsfördelningen är jämn.

### *Könsfördelning vid anställningar*

Könsfördelningen bland de anställda (doktorander ej medräknade, ej heller en tjänstledig professor i litteraturvetenskap) vid Litteraturvetenskapliga institutionen fördelade sig i december 2020 på följande sätt.

Tjänstekategori	Kvinnor	Män
Professorer (rekryt.)	-	2 (100 %)
Professorer (bef.)	2 (67 %)	1 (33 %)
Univ.lektorer (inklusive biträdnade univ.lektor)	3 (38 %)	5 (62 %)
Forskare och annan forskande och undervisande personal	6 (60 %)	4 (40 %)
TA-personal	4 (80 %)	1 (20 %)
Samtliga	15 (54 %)	13 (46 %)

Vad gäller anställda i ledningsfunktioner vid ingången av 2023 var prefekten en man, ställföreträdande prefekt en kvinna och studierektor för grundutbildningen en kvinna. En man var studierektor för forskarutbildningen och avancerad nivå.

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

Könsfördelningen bland tillsvidareanställda professorer och lektorer inom Litteraturvetenskap är jämn (4 kvinnor, 4 män: 50 %) medan den är ojämn inom retorik (1 kvinna och 4 män: 20/80 %). Ser man specifikt till undervisande lärare, inkl. visstidsanställd undervisande personal, är könsfördelningen mer jämn. Under 2022 har inom Litteraturvetenskap 7 kvinnor och 6 män varit verksamma som lärare (54/46 %); inom Retorik var bland undervisande lärare 4 kvinnor och 4 män (50/50 %). Studenterna har alltså sammantaget fått möta såväl manliga som kvinnliga lärare i sin utbildning.

### *Könsfördelning vid ledningen av seminarier på forskarnivå*

En jämn könsfördelning ska eftersträvas för ledningen av seminarier på forskarnivå. Litteraturvetenskapliga institutionen har högre seminarier i litteraturvetenskap och retorik, och anordnar dessutom temaseminarier planerade med forskare från båda ämnena (2022 med temat: metod). Dessutom anordnas seminarieserier i samarbete med andra institutioner och ämnen, som Agora-seminaret, Reselitteratureseminariet och 1700-talsseminariet. I det följande redovisas bara könsfördelningen på de högre seminarierna samt temaseminarier, eftersom det är seminarier som institutionen ansvarar för på egen hand. Det ska då sägas att dessa högre seminarier endast ger en bild av en del av institutionens seminarieverksamhet.

Högre seminarierna i litteraturvetenskap leddes VT2022–HT2022 av en kvinna i 75 % av fallen (12 av 16 seminarier). Det hölls 8 högre seminarier i retorik, varav alla hade en man som ordförande. Under HT2022 påbörjades temaseminarierna om metod, varav 2 hade en man som ordförande, och 1 en kvinna.

Detta innebär att könsfördelningen för ledning av de högre seminarierna i såväl litteraturvetenskap som retorik är ojämn, och särskilt ojämn i retorik där 100 % av seminarierna hölls av män. En orsak till snedfördelningen är att institutionen av tradition gett professorerna ansvaret att leda de högre seminarierna. På senare år har dock också ett fåtal andra lärare fått uppdraget att anordna högre seminarier, vilket i viss mån påverkat könsfördelningen. En annan faktor är förstås sammansättningen i det befintliga kollegiet där, som sagt, retorikkollegiet är dominerat av män. Det framstår därmed som om den problematiska könsfördelning inte bara är en fråga om hur seminarieledare väljs ut, utan att det också är en fråga om rekrytering.

En annan faktor är vidare könsfördelningen vad gäller seminariets föreläsare eller presentatörer. Det kan vara en inbjuden gäst, att ordföranden själv presenterar ett ämne eller att doktorander lägger fram avhandlingskapitel (här inkluderas inte disputationer eller symposier). Av de 16 seminarierna i Litteraturvetenskap var 9 kvinnor, 7 män och 2 ickebinära (några seminarier gästades av flera föreläsare). Könsfördelningen var alltså jämn. Av de 9 seminarierna i retorik gästades 7 av män och 2 av kvinnor. Könsfördelningen var alltså ojämn. Till viss del kan ojämnheten förklaras med att tre av retorikavdelningens kvinnliga forskare disputerade under året, och att andelen kvinnor som lade fram text vid seminariet alltså var betydligt lägre än normalt (samtliga institutionsanknutna forskare som gästade seminariet var män). Den ursprungliga planen för retorikseminarierna var att ha sex externa gäster varav tre kvinnor, men ett av dessa ställdes in, varvid snedfördelningen ytterligare ökades. Men retorikämnets fortsatta arbete med att öka antalet kvinnliga forskare som gäster uppmuntras därför ytterligare. De ämnesgemensamma



temaseminarierna planerades slutligen av 1 man och 1 kvinna och hade 2 manliga och 2 kvinnliga gäster. Sett som en helhet hade institutionens seminarier en jämn könsfördelning.

## Lika lön för lika arbete

Inom personalkategorier med både manliga och kvinnliga anställda såg det genomsnittliga löneläget 31 december 2022 ut på följande sätt:

Prof. rekryterade	Kvinnor	0
	Män	66 100
Prof. befordrade	Kvinnor	61 650
	Män	61 500
Universitetslektorer (tillsvidareanställda)	Kvinnor	50 325
	Män	51 800
Universitetslektorer (visstidsanställda)	Kvinnor	44 000
	Män	44 000

Parollen ”lika lön för lika arbete” avser en strävan efter jämställda löner för likvärdigt arbete. Att det inom en arbetsplats finns skillnader i löner är nödvändigtvis inte något negativt och är en naturlig effekt av individuell lönesättning, skilda karriärvägar och prestationer. Vad lika villkorsperspektivet på lönesättning fokuserar här – i den mån som detta kan utrönas i ett så litet kollegium – är om det finns markanta strukturella skillnader mellan könen. För universitetslektorer på institutionen är löneskillnaderna mellan könen, med något undantag, förhållandevis små, och detsamma gäller befordrade professorer.

## 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 alla 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. Nedanstående punkter bör först och främst lyftas fram vid ett introduktionstillfälle i början av terminen. Alla studenter har inte möjlighet att aktivt delta i alla delar av en introduktion. Därför bör informationen tillgängliggöras i skriftlig och gärna även filmad form för institutionens samtliga studenter och lärare.

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 och Enheten för studie- och karriärvägledning
- information om stöd som ges av studentkårer och studentorganisationer
- information om lika villkorslagstiftningen, LVAK, Handlingsplanen för lika villkor samt Handlingsplanen mot sexuella trakasserier.

Lärare som introducerar B- och C-kurser bör också beakta några av dessa punkter. Exempelvis Språkverkstaden är en fortsatt viktig resurs för studenter, särskilt dem som kommer från studieovana miljöer.

Institutionen ska erbjuda individuellt anpassad studievägledning.

## Jämställdhet och lika villkor 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. Lärare bör sträva efter litteraturlistor som på ett rimligt

sätt omfattar båda könen, och studenter ska så långt som möjligt erbjudas undervisning av lärare av olika kön under varje kurs om 30 hp.

Institutionen ska aktivt verka för fortbildning i lika villkorsfrågor 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.

## 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 16:30.

## Utvärdering av särskilda åtgärder enligt 2021 års handlingsplan för lika villkor

1. Universitetet ändrade 2021 riktlinjerna för lika villkorsarbetet, varvid bland annat kravet på en upprättad handlingsplan försvann. Nyligen har dock prefekten uppdragit till LVAK att fortsätta arbetet med en handlingsplan. Därför har arbetet återupptagits nu under våren 2023.
2. Fortbildningstillfället för personalen om "akademiskt hushållsarbete" sköts på grund av den rådande Coronapandemin fram på obestämd tid.
3. LVAK har informerat nya studenter om sin verksamhet.
4. LVAK har verkat för att nya studenter ges en tydlig introduktion till

universitetsstudierna. Detta har bland annat resulterat i att en föreläsning om humanioras grundbegrepp för samtliga A-studenter i både retorik och litteraturvetenskap som tidigare endast gavs på höstterminerna under även har getts VT 2023.

5. LVAK har verkat för att fler kvinnliga forskare rekryterats till det högra seminariet i retorik.

## Åtgärdsplan för 2023

1. Om det är möjligt ska ett fortbildningstillfälle anordnas för personalen på temat ”Akademiskt hushållsarbete” under det närmaste året HT2023–VT2024.
2. LVAK ska verka för att ämneskollegierna överser lika villkorsaspekterna vad gäller kursplaner, litteraturlistor och undervisning. Även praktikanter kan användas för mer systematiska genomgångar av exempelvis litteraturlistor.
3. LVAK ska fortsatt informera nya studenter om sin verksamhet.
4. LVAK ska bevaka arbetet med att skriftlig och gärna även filmad information tillgängliggörs för studenter som inte kan delta vid introduktionsdagarna.
5. LVAK ska verka för att en arbetsmiljöenkät till medarbetarna, som innehåller frågor om lika villkor, ska genomföras under 2023.