



UPPSALA
UNIVERSITET

Dnr: ENGELSKA 2016/24

LIKAVILLKORSPLAN 2017-2019

Engelska institutionen

INLEDNING

På förslag av institutionens likavillkorsgrupp fastställer institutionsstyrelsen härmed följande jämställdhetsplan för år 2017-2019. Planen består av två delar: en nulägesbeskrivning i form av statistiska uppgifter - i förekommande fall jämförda med motsvarande uppgifter för föregående period och ett avsnitt med målformuleringar, rekommendationer och åtgärder. Den föreliggande planen är utarbetad för Engelska institutionen som dessutom inkluderar två avdelningar: Avdelningen för keltiska språk och Svenska Institutet för Nordamerikastudier.

Institutionens arbetsgrupp för jämställdhet och likabehandling består av: Christer Geisler (likavillkorsombud), Christine Mackay (likavillkorsombud), Åke Eriksson (kurssamordnare.) och Leonard Driscoll (doktorand).

Institutionens kontaktpersoner för studenter med småbarn är studierektor för grund- respektive forskarnivå. Student som själv upplever sig diskriminerad eller som blir vittne till diskriminering vänder sig till kursansvarig lärare eller till studierektor för grundutbildningen medan anställda i samma situation vänder sig till studierektor för forskarutbildningen (gäller doktorander) eller till institutionens skyddsombud.

Föreliggande plan tar sin utgångspunkt i universitetets program för lika villkor, universitetets Handlingsplan för likabehandling av studenter 2016, universitetets Handlingsplan för lika villkor 2014-2016 samt språkvetenskapliga fakultetens Likavillkorsplan 2016-2018. Även rapporten ”Lika villkor på Språkvetenskapliga fakulteten” från 2015 har beaktats. Handlingsplanen ska innehålla uppföljningsbara mål samt anvisningar om konkreta åtgärder där ansvarig anges. Handlingsplanen ska publiceras på institutionens webbplats.

NULÄGESBESKRIVNING

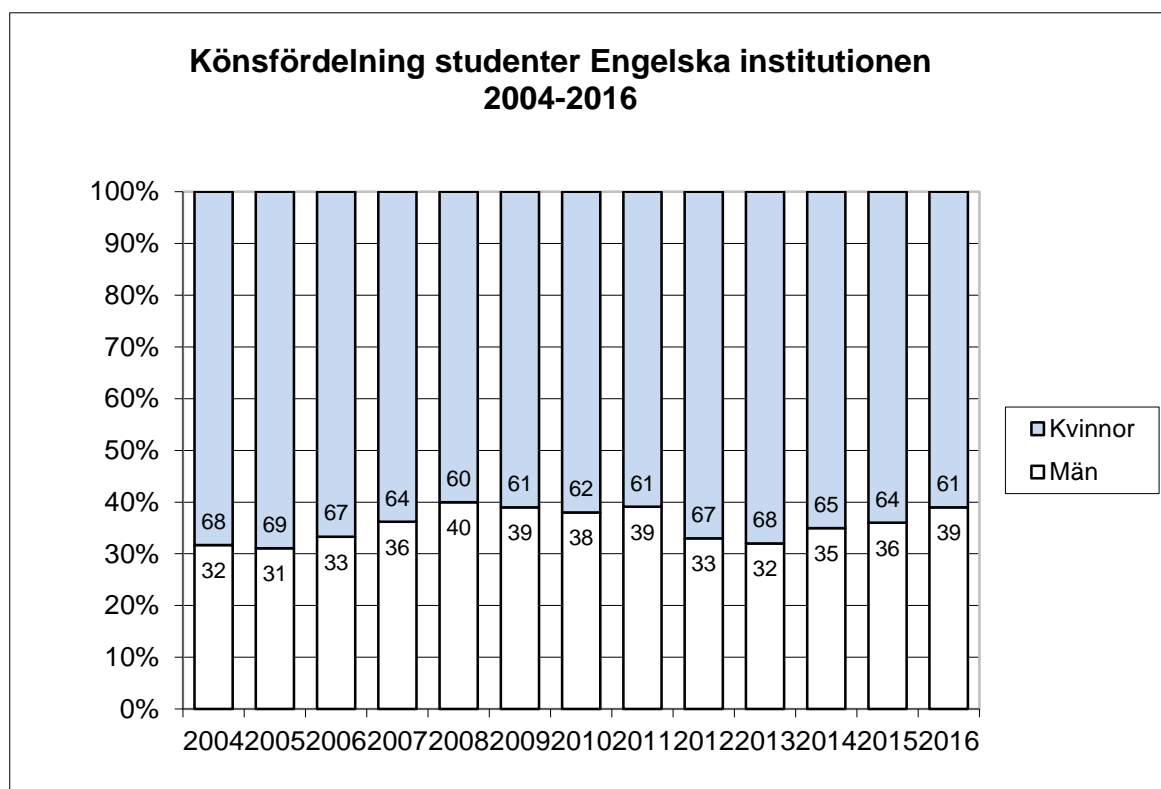
Grundutbildningen 2016

Könsfördelningen inom studentgruppen för grundnivå och avancerad nivå 2016 redovisas i tabell 1.

Tabell 1. Könsfördelning inom institutionens grundutbildning per utbildningsnivå 2016

Delgrupp	HST Tot	HST Kvinnor	HST Män	% HST Kvinnor	% HST Män	Andel kvinnor 2014
Avancerad nivå	45,75	33,38	12,38	73%	27%	73%
Grundnivå	372,72	223,77	148,96	60%	40%	65%
Total	418,47	257,14	161,33	61%	39%	65%

Inga dramatiska förändringar har skett inom studentgruppen som helhet vad gäller könsfördelning mellan innevarande och tidigare år. Man kan notera en relativt stor övervikt för kvinnor på avancerad nivå, medan vi på grundnivå ser en viss utjämning vad gäller andelen kvinnor mot andelen män jämfört med 2014.



Figur 1. Könsfördelning studenter vid Engelska institutionen 2004-2016

Som figur 1 visar har vi tidigare kunnat se en gradvis ökning av andelen kvinnor på våra kurser. Den trenden tycks ha vänt och vi går nu mot en smärre utjämning av könsfördelningen inom studentgruppen. Allt fler män har sökt sig till institutionens kurser under de senaste tre åren.

Inom lärarutbildningen har det skett en ganska markant omfördelning inom studentgruppen. Mellan 2012 och 2014 var andelen kvinnor inom lärarprogrammets kurser i engelska över 70 procent. Under 2015 och 2016 har andelen män inom utbildningen ökat och är nu uppe på 39 procent och andelen kvinnor är 61 procent.

På samtliga nivåer beaktas genusperspektivet både när det gäller kurslitteratur och framtagandet av kursplaner. Inom C-kurserna och masterskurserna framhålls olika teorier i den språkvetenskapliga undervisningen som behandlar skillnaderna mellan manligt och kvinnligt språk. Studenter och doktorander möts på alla nivåer och ämnesinriktningar av både manliga och kvinnliga lärare och handledare. Studievägledaren informerar i sin inledande föreläsning på grundnivå om vart studenterna kan vända sig om de misstänker fall av könsdiskriminering. Ett av målen för det verksamhetsförlagda kursmomentet inom lärarutbildningen är att belysa genusperspektivet både gällande verksamheten ute på skolorna och inom det rådande skolsystemet.

Forskarutbildningen

Antalet forskarstuderande 2016 med individuell studieplan var 16 (8 kvinnor och 8 män). Under 2016 antogs en kvinna. Andelen manliga doktorander har ökat under de senaste åren, vilket lett till en jämnare fördelning mellan män och kvinnor. Under 2016 genomförs två disputationer, två kvinnor. Vi har tre kvinnliga och tre manliga huvudhandledare. Vi har sju manliga och fem kvinnliga biträdande handledare.

Inom forskarutbildningen beaktas genusfrågor i kurser, seminarier och i avhandlingsarbetet. Många avhandlingar inom institutionen är starkt förankrade i genusteorier. Detta gäller både inom engelsk/amerikansk litteratur och i viss utsträckning engelska språket.

Vid institutionen fanns 2016 en befordrad professor: Dag Blanck. Följande docenter fanns vid institutionen: Michael Boyden, Stephen Donovan, Christer Geisler, Ashleigh Harris, Erik Smitterberg och David Watson. Huvudhandledare vid institutionen inom forskarutbildningen 2016 var: Robert Appelbaum, Stephen Donovan, Danuta Fjellestad, Ashleigh Harris, Merja Kytö och David Watson.

Biträdande handledare 2016: Robert Appelbaum, Michael Boyden, Angela Hoffman, Danuta Fjellestad, Christer Geisler, Ashleigh Harris, Stuart Robertson, Erik Smitterberg, David Watson, Bo G Ekelund (Stockholms universitet), Terry Walker (Mittuniversitetet), Gail Ramsey (Uppsala universitet), Matthew Rubery (Queen Mary University of London).

Anställda

Institutionen hade i oktober 2016 41 anställda. Tabell 2 nedan visar antalet anställda per personalkategori, fördelade på kön under oktober 2016.

Tabell 2. Personalredovisning Engelska institutionen, oktober 2016

	Antal anställda	Antal anställningar	Andel kvinnor (%)
Total	41	38	56
Lärare	23	23	46
Professor, anst UU	3	3	67
Professor, bef univlektor	1	1	0
Universitetsadjunkt	3	3	67
Universitetslektor	15	15	33
Universitetslektor, bef adjunkt	1	1	100
Forskarstuderande	9	9	67
Doktorand	9	9	67
Administrativ	3	3	67
Ekonom	1	1	100
Kurssamordnare	1	1	0
Studievägledare	1	1	100
Forskare	6	6	67
Forskare	4	4	50
Forskarassistent	1	1	100
Postdoktor	1	1	100

Bland de anställda finns 9 doktorander med könsfördelningen 67% kvinnor och 33% män. Könsfördelningen (ht 16) inom lärarkåren är relativt jämn; andelen kvinnor har ökat med 10 procentenheter i jämförelse med föregående plan. Av professorerna är två kvinnor och två män. Bland universitetslektorerna finns 6 kvinnor, varav en är docent och en är excellent lärare, och 10 män, varav 5 är docenter. Här noterar institutionen en snedfördelning. All personal vid institutionen uppmuntras till kompetensutveckling. Av universitetsadjunkterna är en man och två kvinnor. Dessutom arbetar tre män och två kvinnor som timarvoderade lärare. Bland forskarna finns två män och fyra kvinnor anställda.

Institutionens lärare och administrativa personal ges möjligheter till utbildning/fortbildning i genusfrågor. Alla handledare uppmuntras att delta i universitetets kurser för handledare.

Beslutsorganisation 2016

Institutionens ledningsgrupp består av fyra kvinnor och två män. En nyvald institutionsstyrelse tillträdde i oktober 2016 och består av 5 kvinnor och 3 män. (Inklusive suppleanter omfattar styrelsen totalt 8 kvinnor och 5 män.)

LÖPANDE ARBETE

Utgångspunkten är att all diskriminering p.g.a. funktionshinder, kön, könsidentitet, sexuell läggning, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning är förbjuden. All sorts diskriminering ska anmälas till prefekt, studierektorer eller skyddsombud. Jämställdhets- jämlikhets- och likabehandlingsarbetet vid institutionen ska bedrivas fortlöpande.

I enlighet med Uppsala universitets och den språkvetenskapliga fakultetsnämndens likavillkorsplaner är institutionens övergripande mål:

- att alla studenter och anställda ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter vid institutionen oavsett etnisk eller social bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, könstillhörighet eller könsidentitet, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder,
- att allas begåvning, kompetens, erfarenhet och resurser i övrigt ska tas tillvara,
- att alla arbetar för jämlikhet, jämställdhet och mångfald och att det råder öppenhet mot olika kulturer,
- att alla – både studenter och anställda – ska ha lika goda förutsättningar att prestera sitt bästa oavsett etnisk eller social bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, könstillhörighet eller könsidentitet, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder,
- att det ska råda jämn könsfördelning inom olika anställningskategorier och så långt det är möjligt inom olika utbildningsprogram och discipliner (målet är lägst 40% av etterna könet),
- att öka medvetenheten och engagemanget i likavillkorsarbetet på alla nivåer,

- att institutionsledningen aktivt ska verka för att arbetsmiljön för såväl personal som studenter ska vara fri från diskriminering, kränkande behandling och trakasserier,
- att nomineringar till ledande poster, samt till beredande och beslutande organ, ska föregås av diskussioner om vilka kvalifikationer och vilken kompetens som behövs och hur uppdragen kan spridas på flera med en jämn representation av kvinnor och män på ordinarie poster,
- att i största möjliga mån föreslå både manliga och kvinnliga sakkunniga vid tjänstetillsättningar, i betygsnämnder vid disputationer m.m.
- att lediga anställningar beskrivs könsneutralt och potentiellt sökande av underrepresenterat kön aktivt eftersöks samt annonsering utformas så att det ger ett brett sökandeunderlag,
- att lönesättningen är könsneutral,
- att kompetensutveckling även i fortsättningen kommer samtliga personalkategorier till del och befintlig personal ges möjlighet till kompetensutveckling till minst den nivå som krävs vid nyanställning på respektive befattning,
- att likavillkorsperspektivet är integrerat i handledning och undervisning,
- att doktorander erbjuds få handledare av båda könen när så är möjligt,
- att studenter erbjuds undervisning av lärare/handledare av båda könen under sin utbildning inom ett ämne eller program om 30 hp. Studenter bör ha en jämn fördelning av lärare av båda könen.
- att studenter rutinmässigt informeras om det stöd som kan erbjudas till studenter med funktionsnedsättning,
- att undervisningsmaterial är förenligt med könsmedveten pedagogik (se *Pedagogiskt program för Uppsala universitet*), samt
- att göra det lättare för studenter och anställda att kunna förena arbete och familj genom följande:
 - 1) att preliminära scheman och tentadatum ska vara klara i god tid, senast fem veckor före kursstart och definitiva tider ska föreligga en vecka före kursstart (enligt studenternas arbetsvillkor). Dessa ska vara tillgängliga på institutionens hemsida så fort som möjligt efter att lokalbokningarna är klara,
 - 2) att institutionen följer universitetets föräldrapolicy vilket innebär möjlighet att kombinera studier, forskning och annat arbete vid universitetet med omvårdnad av barn,
 - 3) att manliga anställda särskilt uppmuntras att ta ut föräldraledighet.

MÅL OCH ÅTGÄRDER FÖR PERIODEN

- Institutionens likavillkorsombud skall i samarbete med institutionens likavillkorsgrupp följa upp likavillkorsplanen.
(Ansvarig: prefekten och likavillkorsombuden)
- Institutionen skall följa upp resultaten av fakultetens rapport ”Lika villkor på Språkvetenskapliga fakulteten”.
(Ansvarig: prefekten)
- Institutionen skall se över hur likavillkorsombuden kan få rimliga möjligheter att bedriva sitt arbete. (Ansvarig: prefekten)
- I samband med lönerevision skall lönejusteringar som behöver göras med avseende på genusperspektiv beaktas.
(Ansvarig: prefekten)
- Alla anställda (oavsett kön, bakgrund eller språkkunskaper) skall ha tillgång till information om karriärvägar, exempelvis hur man söker befordran och kompetensutveckling.
(Ansvarig: prefekten)
- I samband med att kursvärderingsrutiner ses över skall institutionen diskutera hur likavillkorsperspektivet kan integreras i kursvärderingar.
(Ansvarig: studierektor på grundnivå)
- Institutionen skall sträva efter att skapa lika villkor för olika ämnen och specialiseringar som ryms inom enheten, genom att se till att dessa finns representerade i arbetsgrupper och beslutande organ.
(Ansvarig: prefekten)
- Institutionen skall kontinuerligt se över information om det interna jämställdhetsarbetet och därtill hörande dokument till studenter och personal genom att informera på personalmöten, genom institutionens enhetsyta och för studenter vid upprop m.m.
(Ansvarig: likavillkorsombuden)
- Institutionen skall om möjligt verka för en jämnare könsfördelning inom studentgrupper där det ena könet är underrepresenterat.
(Ansvarig: studierektor på grundnivå)
- Institutionen skall informera om Studentavdelningens Stöd till studenter med funktionshinder och de rutiner som gäller för att få stöd.
(Ansvarig: studierektor på grundnivå)