

Jämställdhetsplan  
för  
Institutionen för kulturanthropologi  
och etnologi,  
Uppsala universitet

Jämställdhetsplanen är reviderad av Jämställdhetskommittén ht 2013. Planen fastställdes 27 januari 2014 av institutionsstyrelsen.

## 1. Jämställdhet och lika villkor: en demokrati- och kvalitetsfråga

Med jämställdhet avses ett rättvist förhållande mellan män och kvinnor, vilket innebär att det är såväl en demokrati- som en kvalitetsfråga. Demokratiaspekten innebär att det vid en jämställd arbetsplats inte skall existera några könsbaserade skillnader vad avser makt och inflytande. 'Kön' är en av flera sociala differentieringsfaktorer som påverkar människors arbetsvillkor, faktorer som ofta samverkar. Jämställdhetsarbetets mål är att kvinnor och män skall ha samma rättigheter och skyldigheter och samma reella möjligheter i arbete, studier, forskning och undervisning. Institutionen för kulturanthropologi och etnologi skall verka för att dessa mål uppfylls samt för att åstadkomma och upprätthålla balans mellan kvinnors och mäns inflytande på studier, forskning, undervisning och övrigt arbete.

Jämställdhet som kvalitetsfaktor innebär att både kvinnors och mäns perspektiv och erfarenheter skall tillvaratas för att uppnå en så hög nivå som möjligt vad gäller ledning, forskning, undervisning och studier. För att kunna bedriva ett ändamålsenligt jämställdhetsarbete krävs grundläggande kunskaper om köns-/genusfrågor. Det innebär att lärare och forskare skall ha kompetens inom detta område och därmed bidra till att institutionens undervisning och forskning i detta avseende håller hög kvalitet. En jämn könsfördelning eftersträvas vid institutionen, varmed avses att inget av könen skall vara representerat med mindre än 40 procent.

Med lika villkor avses att alla ska ha lika goda förutsättningar oavsett kön, könsidentitet och/eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Institutionen ska erbjuda förutsättningar för ett gott ledarskap och goda arbetsmiljöer för alla medarbetare och studenter.

För att verka för jämställdhet och lika villkor har institutionen antagit följande jämställdhetsplan, som ligger i linje med Uppsala universitets och Historisk-filosofiska fakultetens resp. jämställdhetsplan, samt universitetets program för lika villkor. Jämställdhetsplanen skall revideras årligen.

## 2. Mål

Institutionens målsättning är att åstadkomma:

- en jämn fördelning mellan kvinnor och män på alla nivåer och inom alla befattningar och verksamheter, t.ex. vad gäller
  - universitetslektorer, forskarassistenter och doktorander, inklusive korttidsvikarier, timplärare och TA-personal
  - befattningar som prefekt, studierektor och andra ledande positioner
  - ordinarie poster i institutionsstyrelse, arbetsutskott, kommittéer och andra beslutsfattande och beredande organ
- lika lön till män och kvinnor för lika och likvärdigt arbete
- likvärdiga anställnings-, utbildnings- och beföringsmöjligheter
- lika möjligheter att utveckla sin kompetens och pröva nya arbetsuppgifter
- en ökad kunskap och medvetenhet om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor på institutionen
- studie- och arbetsvillkor så att ingen missgynnas och så att alla kan förena studier och arbete med ansvar för barn och hem
- en studie- och arbetsmiljö fri från könskränkande behandling och sexuella trakasserier. Med sexuella trakasserier avses här sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur, som kränker arbetstagarens integritet i arbetet. Om sexuella trakasserier skulle förekomma skall prefekten, skyddsombudet, ordföranden eller övrig ledamot i Lika villkorsskommittén informeras och disciplinära åtgärder vidtas. Ärendet kommer att behandlas i enlighet med Uppsala universitets handlingsplan mot sexuella trakasserier.
- en studie- och arbetsmiljö fri från diskriminering, kränkande behandling och trakasserier på grund av sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, ålder, könsidentitet eller könsuttryck.

Dessa målsättningar uppnås genom att Institutionen...

... årligen gör en utvärdering av jämställdhetsarbetets resultat i förhållande till jämställdhetsplanen,

... integrerar köns-/genusteori i utbildning och forskning, samt tillhandahåller kurslitteratur på grund- och forskarutbildning skriven av både kvinnor och män,

... kontinuerligt granskar kurs- och studieplaner samt undervisning och litteratur ur ett köns-/genusperspektiv,

... fortbildar handledare och lärare i jämställdhetsfrågor och köns-/genusteori t.ex. genom att varje termin inbjuda en eller flera föreläsare som talar utifrån något av dessa teman,

... informerar studenter muntligt och via hemsidan om institutionens jämställdhetsarbete och hur de ska gå tillväga för att anmäla kränkande behandling eller trakasserier.

### 3. Ansvar och arbetsfördelning

Prefekten har det övergripande ansvaret för att det bedrivs ett målinriktat och aktivt jämställdhetsarbete på institutionen. Jämställdhetsarbetet övervakas av Lika villkorskommittén, bestående av representanter för lärarpersonalen, TA-personal, doktorander och studenter. Som kontaktpersoner fungerar medlemmarna i Lika villkorskommittén. Jämställdhetsarbetet skall redovisas i verksamhetsberättelsen under rubriken "Jämställdhet" och utvärderas varje år.

### 4. Uppföljning av åtgärder 2013

Följande planerade åtgärder genomfördes:

- Ett seminarium på temat queerteori (på svenska) genomfördes den 5 november. Socialantropologen och genusforskaren Fanny Ambjörnsson var inbjuden som talare och efteråt hölls frågestund och gemensam diskussion med fika. 30 personer deltog, varav knappt 1/3 var personal och resten studenter.
- Tre videoluncher (onlineföreläsningar) på temat Varning för ras (på engelska) har hållits: 17 september, 17 oktober och 5 december. Luncherna har varit öppna för personal och studenter men deltagandet har hittills varit lågt, om än ökande. Första gången 5 personal, andra gången 6 personal och 3 studenter och tredje gången (antal) personal och (antal) studenter. Diskussionerna och föredragen har dock varit givande för de deltagande.
- Arbetet med att anpassa jämställdhetsplanen till Uppsala universitets likabehandlingsplan har påbörjats. Som en följd av detta har Jämställdhetskommittén bytt namn till Lika villkorskommittén och har därmed vidgat sitt ansvarsområde.
- Gruppen har informerat om sin verksamhet vid institutionsfikat/personalmötet den 7 oktober och då översiktligt lyft fram resultaten av genusgranskningarna.
- Gruppen har lämnat frågan om arbetsmiljön ur genus- och jämställdhetsperspektiv vidare till arbetsmiljögruppen och väntar på deras kommande undersökning.
- Studentrepresentanterna har påbörjat arbetet med en studentenkät om likabehandling. Arbetet avbröts dock i och med att representanterna tog examen och slutade i gruppen.

### 5. Åtgärder 2014

- Ett seminarium på temat normkritisk pedagogik kommer att genomföras som pedagogisk halvdag den 17 januari.
- En studentenkät om likabehandling kommer att utformas och genomföras.
- Jämställdhetsplanen kommer att utvecklas vidare med avseende på likabehandlingsfrågor och lika villkor.
- Jämställdhetsplanen översätts till engelska.
- Som en fortsättning på arbetet med att anpassa jämställdhetsplanen till Uppsala universitets likabehandlingsplan kommer Lika villkorskommittén att arbeta med att identifiera uppgifter inför året genom att inventera Uppsala universitets program för lika villkor.

## Bilaga 1

### Könsfördelning bland anställda och studenter

2013 <sup>1</sup>	Kvinnor	Män
Lärostolsprofessorer	1	1
Lektorer,	4	9
varav befordr.prof.	1	4
varav docenter	0	3
Forskare	6	1
Forskarassistenter	1	0
Doktorander, anställda	7	3
Doktorander, utb. bidrag	3	0
Prefekt, stf. prefekt	1	1
Studierektorer	2	2
TA	3	0

  

2012		
Könsfördelning studenter enligt GLIS		
Avancerad nivå	60,7%	39,3%
Grundnivå	70,6%	29,4%

---

<sup>1</sup> Avser höstterminen 2013

## Bilaga 2

### Formella och juridiska utgångspunkter

Juridiska utgångspunkter  
Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160)

Diskrimineringslag (SFS 2008:567)

FN:s konventioner om mänskliga rättigheter

Lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan

Högskolelagen (SFS 1992:1434), i tillämpliga delar

Högskoleförordningen (SFS 1993:100), i tillämpliga delar

Lagrum anförda i Uppsala universitets policydokument Om diskriminering

Policydokument från Uppsala universitet

För Universitets program för lika villkor:

<http://regler.uu.se/Detailsida/?contentId=58252&kategoriId=99>

För Plan för likabehandling av studenter:

<http://regler.uu.se/Detailsida/?contentId=125244&kategoriId=99>

För Jämställdhetsplan:

<http://regler.uu.se/Detailsida/?contentId=106518&kategoriId=99>

För Plan för likabehandling ang sexuell läggning och könsidentitet och/eller könsuttryck:

<http://regler.uu.se/Detailsida/?contentId=106544&kategoriId=99>

För Universitets föräldrapolicy:

<http://regler.uu.se/Detailsida/?contentId=14389&kategoriId=99>