

## LIKA VILLKORS-PLAN

### INSTITUTIONEN FÖR IDÉ- OCH LÄRDOMSHISTORIA

Lika villkors-planen trädde i kraft genom beslut i institutionsstyrelsen 2020-12-08

Planen har framtagits av lika villkors-gruppen i samverkan med personal- och kursadministratör samt genom diskussion i institutionsstyrelsen.

Lika villkors-grupp 2020-21:

Sven Widmalm, professor, sammankallande

Ylva Söderfeldt, biträdande universitetslektor

Leyla Belle Drake, doktorand

## 1. Inledning

Den föregående lika villkors-planen fastställdes 2015, under beteckningen ”jämställdhetsplan”. Sedan dess har ett lika villkors-arbete fortgått med fokus på frågor rörande jämställdhet mellan könen. Detta har varit en bidragande orsak till att könsfördelningen i gruppen lärare-forskare och gruppen doktorander har blivit avsevärt jämnare än tidigare (avsnitt 3). Andra åtgärder och uppföljningar angivna i 2015 års jämställdhetsplan har också genomförts eller bevakats (avsnitt 2).

Uppsala universitet antog 2017 en handlingsplan för lika villkor (LV) (Dnr UFV 2015/764) som fortfarande gäller. Vi hänvisar generellt till denna angående lagstiftning och andra styrdokument med relevans för LV-arbetet (avsnitt 6). I universitetets *Mål och strategier* (2020) definieras lika villkor på följande sätt:

Lika villkor är en rättighetsfråga för individen och en kvalitetsfråga för universitetet. Ett lika villkorsperspektiv ska integreras i alla delar av verksamheten och universitetets studie- och arbetsmiljö ska präglas av öppenhet och respekt. 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. (*Mål och strategier*, s. 7)

I denna LV-plan utgår vi om inget annat sägs från detta breda perspektiv. Planen skiljer sig därför i vissa avseenden från den tidigare jämställdhetsplanen med fokus på kön. Vi har oftast inte funnit anledning att i detalj redogöra för hur LV-arbetet ska definieras i förhållande till de olika grupper som pekas ut i *Mål och strategier*. Detta vore ofta praktiskt omöjligt bland annat av integritetsskäl.

En utgångspunkt för denna LV-plan är att alla medarbetare har ett gemensamt ansvar för miljön i LV-hänseende men att särskilt ansvar åligger personer med särskilda uppdrag, såsom

prefekt, studierektorer och LV-grupp. Detta ansvar förutsätter omdömesgillhet till vardags och kunskap om regelverk, formellt ansvar och stödfunktioner när problem uppstår, inte minst i samband med kränkning och liknande. LV-planen ger inte detaljerade föreskrifter för hur sådana ärenden hanteras men hänvisar (avsnitt 4 och 6) till relevanta personer och dokument. Planen fokuserar på det vardagliga LV-arbetet men ska alltså också fungera vägledande om akuta problem uppstår.

## 2. Resultat av jämställdhetsarbetet sedan 2015

A-kursen har setts över och uppdaterats bland annat i syfte att tillföra perspektiv utöver filosofihistorisk kanon. En arbetsgrupp bestående av Julia Nordblad, Torbjörn Gustafsson Chorell, Benjamin Martin och Petter Tistedt utarbetade ett nytt kursupplägg och ny kurslitteratur, till exempel ett moment med rubriken ”Revolution” i vilket ras- och genusfrågor belyses. Denna typ av genomlysning och omarbetning gjordes i samtliga kursmoment på A-kursen, vilket bland annat resulterat i en jämnare könsfördelning bland kurslitteraturens författare.

B- och C-kurserna utgörs av tematiska block som kontinuerligt uppdateras och anpassas, varför den typ av omarbetning som A-kursen underställdes inte låtit sig göras. Möjligheten att skraddarsy kurslitteratur och ämnen medför emellertid att LV-aspekter med lätthet kan integreras. I vilken omfattning så har skett har dock inte utretts.

Beträffande pedagogiska LV-frågor har framförallt funktionsvariationer varit föremål för diskussion och utbildningsdagar. Medvetenheten hos lärarna samt tillgängligheten till lokaler och stöd har ökat markant. Malin Ekström, Lika villkors-samordnare vid Studentavdelningen, har föreläst om metoder för att tillgängliggöra undervisning för en bred uppsättning funktionsvariationer. En premis i detta arbete är att insatser som ökar tillgängligheten gynnar alla, även normalfungerande.

## 3. Statistisk översikt

### Anställningsförhållanden

Könsfördelningen bland institutionens olika personalkategorier visar att kvinnor dominerar bland administrativ personal samt i de flesta kategorier av forskande och undervisande personal. Den starka mansdominansen bland professorerna, samt hos forskare utan lektorat eller meriteringsanställning, sticker ut. Bland professorer speglar detta en tidigare situation av stor könsobalans på institutionen.

2019						
Befattningskategori	Antal anställda	Antal anställningar	Ålder medel	Andel kvinnor	Andel män	Årsarbetstider
Administrativ personal	5	5	41	80%	20%	3
Annan forskande och undervisande personal	9	9	44	22%	78%	4
Forskarstuderande	11	12	30	64%	36%	9

Meriteringsanställning	5	5	37	100%	0%	4
Universitetslektorer	7	7	49	71%	29%	5
Professorer	8	8	59	12,5%	87,5%	7
Totalt	43	44	42	53,5 %	46,5%	32

Bland institutionens anställda tar kvinnor ut föräldraledighet och är sjukskrivna i högre utsträckning än män. I synnerhet gällande längre sjukskrivningar är kvinnor kraftigt överrepresenterade.

<b>20190701-20200630</b>								
<b>Frånvarostatistik föräldraledighet barn 0-7 år</b>								
Totalt antal frånvarodagar								
Intervall	Kön	0-1	2-7	8-14	15-28	29-90	91+	Totalt
Total	M	0	26	16	36	30	0	108
	K	5	7	10	0	83	337	442
<b>Frånvarostatistik sjukledighet</b>								
Totalt antal sjukdagar								
Intervall	Kön	0-1	2-7	8-14	15-28	29-90	91+	Totalt
Total	M	1	20	0	0	0	0	21
	K	2	54	51	80	121	443	751

### Rekryteringar

En blick på de senaste större rekryteringsprocesser som genomförts vid institutionen visar en sammantaget relativt jämn könsfördelning bland sökande. Den lätta manliga dominansen i sökfältet är mer uttalad i utlysningarna inom den egna kärndisciplinen. Bland de slutligen anställda personerna är förhållandet omvänt, och kvinnor står för en något högre andel än män.

<b>2020</b>	Sökande	Anställda
<b>Postdoktorer i medicinsk humaniora</b>		
Kvinnor	36	1
Män	30	1
Annat	1	0
<b>Doktorandantagning allmän</b>		
Kvinnor	13	1
Män	25	1
<b>Doktorandantagning EV</b>		
Kvinnor	12	0

Män	10	0
<b>Lektorat i idé- och lärdomshistoria 1</b>		
Kvinnor	6	1
Män	15	0
<b>Lektorat i idé- och lärdomshistoria 2</b>		
Kvinnor	5	2
Män	13	2
<b>Totalt</b>		
Kvinnor	43 %	55 %
Män	56 %	44 %

### Forskarutbildning

Könsfördelningen på doktorandnivå är förhållandevis jämn.

	Kvinnor	Män
<b>Totalt antal doktorander november 2020</b>	7	5
Antagna 2015-2020	8	6
Disputerade 2015-2020	3	6
<b>Försörjning november 2020</b>		
Doktorandtjänst	7	5
Stipendium	0	0
Utan försörjning		

### Grundutbildning och utbildning på avancerad nivå

Bland studenterna på kurserna i idé- och lärdomshistoria är könsfördelningen förhållandevis jämn på alla nivåer.

### Könsfördelning bland registrerade studenter, 2020

Kurs	Kvinnor	Män	Totalt antal
Idéhistoria A	40%	60%	70
Idéhistoria A, distans	53%	47%	156
Idéhistoria B	43%	57%	61
Idé- och lärdomshistoria B, distans	100%	0%	1
Idéhistoria C	50%	50%	20
Examensarbete i idé- och lärdomshistoria för masterexamen	50%	50%	18
Examensarbete i idé- och lärdomshistoria för magisterexamen	0%	100%	3
<b>Totalt</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>329</b>

## Kurslitteratur

Könsfördelning i kurslitteratur för Idéhistoria A, HT 2020

Textkategori	Antal	Kvinnor	Män	Lagar o.d.	Andel kvinnor	Andel män	Ej angivet
Obligatorisk kurslitteratur	21	6	15	0	28.57%	71.43%	0.00%
Källtexter	44	7	32	5	15.91%	72.73%	11.36%
Generell översiktslitteratur	11	2	9	0	18.18%	81.82%	0.00%
Summa	76	15	56	5	19.74%	73.68%	6.58%

Övrigt							
Valbara böcker för essäskrivande	35	9	26	0	25.71%	74.29%	0

Där det förekommer flera verk eller texter av samma författare har det räknats som flera män/kvinnor. Verk med två manliga författare (exv. *Kommunistiska manifestet*) har räknats som en (1) man. Antologin *Från Sappho till cyborg* (red. Lena Lennerhed) har räknats som en (1) kvinna i kategorin generell översiktslitteratur. Vid fortsatt översyn över kurslitteraturen bör den starka manliga överrepresentationen beaktas.

## 4. Kontinuerlig bevakning av LV-frågor

Generellt

- Förekomsten av LV-relaterade problem bevakas regelbundet, utifrån återkommande diskussioner som leder till beslut om åtgärder, implementering och uppföljning. Vid behov arrangeras fortbildningsdag/ar eller särskilda diskussioner kring konkreta LV-relaterade frågor. Se 3-årsplanen nedan. *Ansvariga*: prefekt, institutionsstyrelse, LV-grupp.

Rekrytering och fördelning av arbetsuppgifter

- Institutionsstyrelsen diskuterar kontinuerligt principerna för rekrytering av lärare och doktorander, fördelning av undervisning och fördelningen av uppdrag utifrån LV-aspekter. *Ansvariga*: prefekt, institutionsstyrelse.
- Informella maktstrukturer diskuteras kontinuerligt, till exempel med avseende på deltagande i forskningssamarbeten och konferenser. *Ansvariga*: prefekt, studierektor för forskarutbildningen.

## Undervisning och handledning

- Fortlöpande översyn av kurslitteratur med avseende på LV-aspekter sker på alla nivåer, i första hand med avseende på könsbalansen. Institutionens större kurser (A-, B-, C- och magister/master) utvärderas kontinuerligt i fråga om hur väl LV-perspektiv integreras och förmedlas i undervisningssituationer och i kurslitteratur. Här ingår frågor om inkluderande pedagogik och eventuella behov av ämnesmässig breddning utifrån LV-perspektiv. *Ansvarig*: studierektor för grundutbildningen.
- Forskarutbildningsnämnden diskuterar kontinuerligt förekomsten av LV-relaterade problem med avseende på doktorandernas arbetssituation inklusive handledningen. *Ansvarig*: studierektor för forskarutbildningen.
- Seminarietkulturen på alla nivåer bevakas kontinuerligt med avseende på diskussionsklimatet, till exempel hur talutrymme fördelas samt könsfördelning bland inbjudna gäster till de högre seminarierna. *Ansvariga*: studierektorerna, ansvarig för högre seminariet.

## 5. 3-årsplan

### År 1

- Översyn av LV-situationen görs utifrån statistiskt underlag (avsnitt 3) och diskussion i grupperna lärare, forskare, doktorander, övrig TA-personal. Statistiken med avseende på sjukfrånvaro antyder ett behov av en översyn av arbetsmiljön.
- LV-gruppen föreslår åtgärder utifrån statistiken och synpunkter från personalgrupperna.
- Institutionsstyrelsen beslutar om eventuella åtgärder utifrån LV-gruppens förslag.

### År 2

- Åtgärderna beslutade under år 1 följs upp.
- Nya åtgärder beslutas eventuellt av institutionsstyrelsen utifrån uppföljningen.

### År 3

- Ny översyn över LV-situationen görs på samma sätt som år 1.
- Konstituering av ny LV-grupp.

## 6. LV-relevanta resurser och styrdokument

### Resurser

Kontaktpersoner vid Inst. för idé- och lärdomshistoria angående frågor rörande lika villkor, diskriminering eller trakasserier:

- Prefekt (personalansvarig)

- HR-generalist
- Lika villkors-ombud

Studenter och doktorander:

- Uppsala studentkårs student- och doktorandombudsman:  
<https://www.uskar.se/ombuden>
- Studenthälsan: <https://www.uu.se/student/stod-och-service/studenthalsan/>

För anställda vid Uppsala universitet:

- ”Arbetsmiljö och lika villkor” samt ”Företagshälsovård”, se: Mina sidor / Din anställning
- HR-enheten, hum-sam: <https://katalog.uu.se/orginfo/?orgId=AF9:23>

## **Styrdokument**

Mål och strategier för Uppsala universitet, 2020 (särskilt s. 7)  
<https://www.uu.se/om-uu/vision-mal-strategier/mal-strategier/>

Handlingsplan för lika villkor, Uppsala universitet, 2017  
<https://regler.uu.se/dokument/?contentId=645014>

Plan för jämställdhetsintegrering, Uppsala universitet, 2020–2022  
<https://regler.uu.se/dokument/?contentId=645008>

Handlingsplan för likabehandling, Historisk-filosofiska fakulteten, Uppsala universitet, 2018  
[https://regler.uu.se/digitalAssets/689/c\\_689006-1\\_3-k\\_handlingsplan-for-likabehandling-2018.pdf](https://regler.uu.se/digitalAssets/689/c_689006-1_3-k_handlingsplan-for-likabehandling-2018.pdf)