

Juridiska fakultetens jämställdhets- och likabehandlingsplan för perioden 1 januari – 31 december 2016

Fastställd av Fakultetsnämnden

Juridiska fakultetens Jämställdhets- och likabehandlingsplan utgår från de mål och krav som uppställs i diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Juridiska fakulteten beaktar i Jämställdhets- och likabehandlingsplanen dessutom Stockholms universitets planer och policier för jämställdhet och likabehandling, d v s Policy for lika rättigheter och möjligheter, Policy mot sexuella trakasserier, Policy mot trakasserier enligt diskrimineringslagen, Stockholms universitets jämlikhets- och jämställdhetsplan 2015-2017 och Stockholms universitets plan för lika rättigheter och möjligheter 2015.

Juridiska fakultetens Jämställdhets- och likabehandlingsplan kompletteras av och preciseras i Juridiska institutionens jämställdhets- och likabehandlingsplan. Juridiska institutionens prefekt kan delegera de åliggande som anges i denna plan.

Juridiska fakultetens och Juridiska institutionens mål och policy för breddad rekrytering samt för stöd i undervisningen anges i separata dokument.

1 Övergripande riktlinjer

Juridiska fakultetens verksamhet ska präglas av mångfald, öppenhet och tolerans.

Alla som är verksamma vid Juridiska fakulteten, som medarbetare, student eller på annat sätt, ska bemötas med respekt oavsett etnisk tillhörighet, socioekonomisk bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller ålder.

Studenter och anställda får i sin verksamhet vid Juridiska fakulteten inte utsätta någon annan för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling på grund av etnisk tillhörighet, socioekonomisk bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller ålder.

Juridiska fakulteten ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter såväl för anställda som studenter samt aktivt vidta åtgärder för att uppnå jämställdhet och likabehandling.

Juridiska fakulteten ska bejaka mångfald bland anställda och studenter exempelvis i form etnisk tillhörighet, socioekonomisk bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, funktionsnedsättning och ålder.

Juridiska fakulteten ska aktivt och systematiskt verka för att förebygga och motverka diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling inom ramen för fakultetens verksamhet.

Dekanus leder jämställdhets- och likabehandlingsarbetet vid Juridiska fakulteten och bär det övergripande ansvaret för att jämställdhet och likabehandling främjas på fakulteten.

Juridiska fakultetens företrädare ska vara vaksamma mot diskriminering, trakasserier och kränkande inslag i jargong, bemötande, kursmaterial, fördelning av arbetsuppgifter och resurser.

Juridiska fakulteten ska säkerställa att det finns tydlig information på fakultetens hemsida

om hur studenter och anställda som anser att de har blivit utsatta för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ska gå tillväga för att anmäla detta till Juridiska fakultetens och institutionens samordnare för jämställdhet och likabehandling.

Juridiska fakulteten ska främja ett öppet samtalsklimat, där studenter och anställda fritt kan uttrycka synpunkter på arbets- och studiemiljön. Studenter och anställda som anser sig ha blivit diskriminerade, trakasserade, eller kränkta kan vända sig till Juridiska fakultetens och institutionens samordnare för jämställdhet och likabehandling. Studerande kan även kontakta kursföreläsaren, studievägledningen, studierektor eller studiebevakarna.

Fakultetsnämnden ska årligen, vid sista mötet före årsskiftet, följa upp och vid behov revidera jämställdhets- och likabehandlingsplanen inför nästkommande ettårsperiod. Vid samma tillfälle ska fakultetsnämnden besluta om de aktiva åtgärder som ska tas. Den fastställda jämställdhets- och likabehandlingsplanen ska tillställas jämställdhets- och jämlikhetssamordnaren vid Stockholms universitet samt göras tillgänglig på Fakultetens hemsida.

2 Aktiva åtgärder

Under 2016 ska Juridiska Fakulteten genomföra följande tre aktiva åtgärder enligt Stockholms universitets Plan för lika rättigheter och möjligheter 2015, Universitetsövergripande jämställdhetsplan och Diskrimineringslagen:¹

1. Genomföra en normkritisk studie av utbildningen vid Juridiska institutionen.
2. Utarbeta pedagogiskt stöd för att minska avhopp från Juristprogrammet; och
3. Påbörja ett mentorskapsprogram riktad till junior personal.

3 Undervisning

Policy:

Undervisningen vid Juridiska fakulteten ska främja jämlikhet samt öka kunskapen om jämlikhetsfrågor i samhälls- och familjeförhållanden.

Riktlinjer:

1) Kursföreläsare och andra med ansvar för undervisningen ska fortlöpande tillse att stereotypa, fördomsfulla eller sexistiska attityder, beteenden och inslag inte förekommer.

¹ Tidigare års genomförda åtgärder anges i bilaga.

- 2) Fakulteten ska eftersträva jämn könsfördelning och bejaka mångfald bland lärare, inklusive tim- och gästlärare, och författare till kursmaterial i utbildningen.
- 3) Jämlikhets- och genusperspektiv ska på lämpligt vis integreras i undervisningen.
- 4) Fakulteten ska främja studenters intresse för juridik och rättsvetenskaplig forskning oavsett etnisk tillhörighet, socioekonomisk bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller ålder.
- 5) Fakulteten ska, inom ramen för arbetet med utbildningens kvalitet, fortlöpande utvärdera uppfyllelsen av målen i denna jämställdhets- och likabehandlingsplan och vid behov vidta åtgärder för att uppfylla angivna mål.

Ansvariga:

- 2, 4 Fakultetsnämnden
- 3, 5 Utbildningsutskottet
- 2 Lärarförslagsnämnden
- 2 Dekanus
- 1, 2, 3, 4 Juridiska institutionens prefekt

4 Anställning och arbetsförhållanden

4.1 Anställning, rekrytering och befordran

Policy:

Juridiska fakulteten ska verka för lika rättigheter och möjligheter för alla anställda oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning eller funktionsnedsättning.

Om flera sökande till anställning bedöms ha samma kompetens bör företräde ges åt sökande av underrepresenterat kön.

Riktlinjer:

- 1) Fakultetsnämnden och Lärarförslagsnämnden ska bevaka jämlikhet, jämställdhet och likabehandling vid anställning, rekrytering och befordran.
- 2) Lediga anställningar ska beskrivas könsneutralt. Vid utlysning av lediga anställningar vid fakulteten ska personer av underrepresenterat kön aktivt uppmuntras att söka anställning.

3) Fakultetsnämnden ska eftersträva jämn könsfördelning och bejaka mångfald vid utseende av ämnes- och pedagogiskt sakkunniga i ärenden om anställning och befordran. Avvikelse från jämn könsfördelning ska motiveras och rapporteras till fakultetsnämnden och till jämställdhets- och jämlikhetssamordnare i samband med att sakkunniga utses.

4) I ärende om anställning ska fakulteten redovisa de överväganden som gjorts med avseende på jämställdhet i det aktuella fallet.

Ansvariga:

1, 2, 3, 4 Fakultetsnämnden

1, 2, 4 Lärarförslagsnämnden

1, 3 Dekanus

2, 4 Juridiska institutionens prefekt

4.2 Arbetsförhållanden och arbetsmiljö

Policy:

Arbetsförhållandena vid Juridiska fakulteten ska lämpa sig för alla anställda oavsett kön samt främja mångfald.

Riktlinjer:

1) Fakulteten ska löpande bevaka att arbetsmiljön lämpar sig för alla anställda oavsett kön samt främjar mångfald.

2) Vid medarbetarsamtal ska brister i arbetsförhållanden och arbetsmiljö, bl.a. med avseende på jämställdhet och likabehandling, uppmärksammas.

Ansvariga:

1, 2 Dekanus

1 Fakultetens samordnare för jämställdhet och likabehandling

4.3 Föräldraskap

Policy:

Juridiska fakulteten ska stödja samtliga anställda oavsett kön i deras strävan att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Riktlinjer:

- 1) Information om föräldrapolicyn ska finnas tillgänglig på Juridiska fakultetens och/eller Juridiska institutionens hemsida så att anställda enkelt kan tillgodogöra sig kunskap om dess existens och innehåll.
- 2) Fakulteten ska formulera rutiner för forskarstuderandes individuella studieplaner i samband med föräldraledighet.
- 3) Anställda som är föräldralediga ska informeras om väsentliga ändringar som har gjorts angående Juridiska fakultetens verksamhet, inklusive undervisning och forskarutbildning, under föräldraledigheten.

Ansvariga:

3 Utbildningsutskottet

2,3 Forskningsutskottet

1, 3 Dekanus

1, 2, 3 Juridiska institutionens prefekt

4.4 Utbildning och kompetensutveckling

Policy:

Möjligheten för anställda vid Juridiska fakulteten till vidareutbildning och kompetensutveckling ska vara densamma oavsett kön.

Riktlinje:

Fakulteten ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder tillförsäkra anställda, oavsett kön, inom respektive anställningskategori, lika möjligheter till vidareutbildning och kompetensutveckling.

Ansvariga:

Fakultetsnämnden

Utbildningsutskottet

Forskningsutskottet

4.5 Löner och anställningsvillkor

Policy:

Osakliga skillnader i lönenivå och andra anställningsvillkor mellan anställda som utför lika eller likvärdigt arbete, med lika skicklighet och erfarenhet, ska undanröjas.

Riktlinjer:

- 1) Fakulteten ska beakta och analysera skillnader i lön och andra anställningsvillkor utifrån ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv..
- 2) Fakulteten ska vara uppmärksam på eventuella skillnader i lön och andra anställningsvillkor utifrån ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.
- 3) Fakulteten ska upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen.
- 4) Fakulteten ska redovisa och utvärdera hur de planerade åtgärderna har genomförts.

Ansvariga:

1, 2, 3, 4 Dekanus

1, 2, 3, 4 Fakultetens samordnare för jämställdhet och likabehandling

1,2, 3, 4 Juridiska institutionens prefekt

4.6 Fakultetens organ, gästforskare, hedersdoktorer, experter och affilierade forskare och professorer

Policy:

Juridiska fakulteten ska verka för en jämn könsfördelning i fakultetens ledning, nämnder, utskott och andra ansvarsuppdrag.

Riktlinjer:

- 1)Fakulteten ska eftersträva jämn könsfördelning i fakultetens ledning, nämnder, utskott och andra ansvarsuppdrag.
- 2) Fakulteten ska eftersträva jämn könsfördelning bland gästforskare, hedersdoktorer, experter och affilierade forskare och professorer.
- 3) Fakulteten ska eftersträva jämn könsfördelning och bejaka mångfald vid tilldelning av uppdrag.
- 4) Fakulteten ska eftersträva att denna policy följs även av de stiftelser och föreningar som

har nära anknytning till fakulteten.

Ansvariga:

1 Valberedningen

2, 3, 4 Fakultetsnämnden

2, 3 Utbildningsutskottet

2, 3 Forskningsutskottet

2, 3, 4 Dekanus

4.7 Forskarutbildningen

Policy:

Fakulteten ska eftersträva jämn könsfördelning och bejaka mångfald bland doktorander samt inom olika forskarutbildningsämnena

Fakulteten ska verka för jämn könsfördelning och mångfald bland betygsnämndsledamöter och opponenter.

Riktlinjer:

1) Fakulteten ska erbjuda kurser inom forskarutbildningen som innehåller genus- och mångfaldsperspektiv.

2) Fakulteten ska eftersträva jämn könsfördelning och bejaka mångfald bland lärare och författare till kursmaterial i forskarutbildningen.

3) Antalet opponenter som är kvinnor ska öka under de kommande åren. Vid utseende av opponenter vid disputation ska fakulteten sträva efter en jämn könsfördelning.

4) Fakulteten ska eftersträva jämn könsfördelning och bejaka mångfald vid utseende av betygsnämnd för disputation. Avvikelser från jämn könsfördelning ska motiveras och rapporteras till fakultetsnämnden och till jämställdhets- och jämlikhetssamordnare i samband med att betygsnämnden utses.

Ansvariga:

1, 2, 3, 4 Forskningsutskottet

1, 2 Juridiska institutionens prefekt

1, 2 Ansvariga för doktorandkurser

Bilaga: Tidigare genomförda aktiva åtgärder

Under 2015 genomförde Juridiska Fakulteten följande tre aktiva åtgärder enligt Stockholms universitets Plan för lika rättigheter och möjligheter 2014, Universitetsövergripande jämställdhetsplan och Diskrimineringslagen:

1. Anordna ett uppföljningsdag (halvdag) om likabehandling och jämställdhet för all personal under ht 2015.
2. Förbereda en konferens på temat breddad rekrytering som ska äga rum 2016; och
3. Utredda möjligheten till ett mentorskapsprogram riktad till junior personal.

Under 2014 genomförde Juridiska Fakulteten följande tre aktiva åtgärder enligt Stockholms universitets Universitetsövergripande jämställdhetsplan för 2011-2013 och Diskrimineringslagen:

1. Skapade en sida på fakultetens webbplats som gäller jämställdhets- och likabehandlingsfrågor;
2. Tog upp ett förslag om en specialkurs, 15 hp, Equality Law; och
3. Anordnade ett fakultetsseminarium rörande jämställdhet och/eller likabehandling.

Under 2013 genomförde Juridiska Fakulteten följande tre aktiva åtgärder enligt Stockholms universitets Universitetsövergripande jämställdhetsplan för 2011-2013 och Diskrimineringslagen:

1. Antog Juridiska fakultetens jämställdhets- och likabehandlingsplan;
2. Utsåg docent Laura Carlson som jämställdhets- och jämlikhetssamordnare och doktoranderna Katharina Voss och Louise Dane som vice jämställdhets- och jämlikhetssamordnare; och
3. Anordnade en jämställdhets- och likabehandlingsdag för all personal på Juridiska institutionen den 14:e november 2013 med drygt 70 deltagare.