

Juridiska fakultetens jämställdhets- och likabehandlingsplan för perioden 1 januari – 31 december 2021

Fastställd av Fakultetsnämnden den 9 mars 2021

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 policies för jämställdhet och likabehandling, d v s Plan för jämställdhetsintegrering 2020-2021, Handlingsplan för jämställdhetsintegrering och Stockholms universitets plan för lika rättigheter och möjligheter 2017.

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.

Anställning

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.

Fakultetsnämnden och Lärarförslagsnämnden ska bevaka jämlikhet, jämställdhet och likabehandling vid anställning, rekrytering och befordran.

Lediga anställningar ska beskrivas könsneutralt. Vid utlysning av lediga anställningar vid fakulteten ska personer av underrepresenterat kön aktivt uppmuntras att söka anställning.

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

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

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

Juridiska fakulteten ska eftersträva jämn könsfördelning bland gästforskare, hedersdoktorer, experter och affilierade forskare och professorer.

Fakulteten ska eftersträva jämn könsfördelning och bejaka mångfald vid tilldelning av uppdrag.

Fakulteten ska eftersträva att denna policy följs även av de stiftelser och föreningar som har nära anknytning till fakulteten.

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

Fakulteten ska vara uppmärksam på eventuella skillnader i lön och andra anställningsvillkor utifrån ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.

Forskarutbildningen

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

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

Jämställdhets- och likabehandlingsgruppen

Fakultetsnämnden ska utse arbetsgrupp för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor (JL-Gruppen). Gruppen ska bestå av en ordförande och två ledamöter. Ordföranden, som utses för en treårsperiod med möjlighet till förlängning, ska vara en verksamhetsrepresentant, dvs. en vetenskapligt kompetent lärare/forskare. Som övriga ledamöter utses en representant för teknisk /administrativ personal samt en forskarstuderanderepresentant. JL-gruppen ska på uppdrag av fakultetsnämnden genomföra de åtgärder som anges i fakultetens plan, samt i övrigt arbeta strategiskt med jämställdhets- och likabehandlingsfrågor. JL-gruppen kan även ta emot anmälningar och synpunkter från såväl studenter som anställda, samt vid behov överlämna ärenden till prefekten för handläggning.

Uppföljning och kommunikation

Fakultetsnämnden ska årligen, vid det första mötet, följa upp och vid behov revidera jämställdhets- och likabehandlingsplanen inför ettårsperioden. Vid samma tillfälle ska fakultetsnämnden besluta om de aktiva åtgärder som ska genomföras under året.

Den fastställda jämställdhets- och likabehandlingsplanen ska tillställas jämställdhets- och jämlikhetssamordnaren vid Stockholms universitet samt göras tillgänglig på fakultetens hemsida.

Aktiviteter 2021

Under 2021 ska Juridiska fakulteten genomföra följande åtgärder

- Uppdra åt institutionen att, i samarbete med fakulteten, följa upp genomförd kartläggning av villkoren för studenter och anställda med funktionsvariationer samt studenter med omsorgsansvar för minderåriga; och
- Kommunicera jämställdhets- och likabehandlingsarbetet på fakultetens hemsida.

Bilaga: Tidigare genomförda aktiva åtgärder

Under 2019 och 2020 genomfördes en stor kartläggning och analys av juristprogrammet av villkoren för studenter (och anställda) med funktionsvariationer.

Under 2018 genomförde Juridiska fakulteten följande tre aktiva åtgärder enligt Stockholms universitets Plan för lika rättigheter och möjligheter 2017, Universitetsövergripande jämställdhetsplan och diskrimineringslagen:

1. Se över rutiner vid trakasserier mot studenter och anställda;
2. Se till att frågor om trakasserier inkluderas i kursvärderingar; och
3. Följa upp den normkritiska studien från 2017.

Under 2017 genomförde Juridiska fakulteten följande tre aktiva åtgärder, enligt Stockholms universitets Plan för lika rättigheter och möjligheter 2016, Universitetsövergripande jämställdhetsplan och diskrimineringslagen:

1. Genomföra och avsluta det påbörjade arbetet med en normkritisk studie av utbildningen vid Juridiska institutionen.
2. Spela in teckentolkning av videomaterial som ingår som kursmaterial på obligatoriska kurser på Juristprogrammet, och
3. Arrangera en jämställdhets- och likabehandlingsdag för all personal på Juridiska institutionen.

Under 2016 påbörjade eller genomförde Juridiska fakulteten följande tre aktiva åtgärder, beslutade av fakultetsnämnden 2015-12-11, enligt Stockholms universitets Plan för lika rättigheter och möjligheter 2015, Universitetsövergripande jämställdhetsplan och diskrimineringslagen:

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.

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 jämstälhet 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.