

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

Fastställd av prefekten, ställföreträdande prefekten och institutionsstyrelsen 2015-12-17.

Juridiska institutionens Jämställdhets- och likabehandlingsplan utgår från de mål och krav som uppställs i diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Juridiska institutionen beaktar i Jämställdhets- och likabehandlingsplanen dessutom i Stockholms universitets planer och policies 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 institutionens Jämställdhets- och likabehandlingsplan kompletteras av Juridiska fakultetens jämställdhets- och likabehandlingsplan. Juridiska fakultetens och Juridiska institutionens mål och policy för breddad rekrytering samt för stöd i undervisningen anges i separata dokument.

## 1 Övergripande riktlinjer

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

Alla som är verksamma vid Juridiska institutionen, 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 institutionen 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 institutionen 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 institutionen ska bejaka mångfald bland anställda och studenter exempelvis i form av etnisk tillhörighet, socioekonomisk bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, funktionsnedsättning och ålder.

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

Juridiska institutionens prefekt kan delegera de åliggande som anges i denna plan och har delegerat huvudansvar för planen och dessas implementering och uppföljning till ställföreträdande prefekten. För den del av åligganden som avser teknisk/administrativ personal är implementering delegerad till administrativ chef. Ställföreträdande prefekten leder jämställdhets- och likabehandlingsarbetet vid Juridiska institutionen och bär det övergripande ansvaret för att jämställdhet och likabehandling främjas på institutionen.

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

Juridiska institutionen ska främja ett öppet samtalsklimat, där studenter och anställda fritt kan uttrycka synpunkter på arbets- och studiemiljön. Juridiska institutionen ska säkerställa att det finns tydlig information på institutionens 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. 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. Institutions (ställföreträdande prefektens) utredningsskyldighet framgår av 2 kap. DiskrL. I enskilda ärenden kan universitetets centrala handläggningsordning komma i fråga.

Institutionsstyrelsen ska årligen, vid sista mötet före årsskiftet, följa upp och vid behov revidera jämställdhets- och likabehandlingsplanen inför nästkommande ettårsperiod. Vid samma tillfälle ska institutionsstyrelsen utvärdera uppfyllelsen av målen i denna jämställdhets- och likabehandlingsplan. Vid samma tillfälle ska institutionsstyrelsen besluta om att ta aktiva åtgärder som krävs enligt planen. Den fastställda jämställdhets- och likabehandlingsplanen ska tillställas jämställdhets- och jämlikhetssamordnaren vid Stockholms universitet samt göras tillgänglig på institutionens hemsida.

## **2 Aktiva åtgärder**

Under 2016 genomför Juridiska Fakulteten följande tre aktiva åtgärder 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.

## **3 Undervisning**

Policy:

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

Riktlinjer:

- 1) Kursföreståndare och andra med ansvar för undervisningen ska fortlöpande se till att stereotypa, fördomsfulla eller sexistiska attityder, beteenden och inslag inte förekommer.
- 2) Kursföreståndarna ska se till att kursvärderingarna fortsättningsvis innehåller frågor om studentdeltagande i kursen om lika villkor eller utrymme i kursvärderingen att kommentera om diskriminering, trakasserier eller kränkning.
- 3) Institutionen ska eftersträva jämn könsfördelning och bejaka mångfald bland lärare, inklusive tim- och gästlärare, och författare till kursmaterial i utbildningen.
- 4) Jämlikhets- och genusperspektiv ska på lämpligt vis integreras i undervisningen.
- 5) Institutionen 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.
- 6) I medarbetarsamtalen bör diskuteras förhållningssätt till studenterna med avseende på jämställdhet och likabehandling.
- 7) Information om hur en student som har blivit utsatt för diskriminering, trakasserier, eller kränkande behandling ska gå tillväga vid en anmälan ska tydligt och lättillgängligt läggas ut på institutionens hemsida.
- 8) Om kursansvarig, kursadministratör eller – amanuens eller annan anställd vid Juridiska institutionen misstänker att en student blivit diskriminerad, trakasserad eller kränkt av institutions personal (anställda eller konsulter), ska vederbörande rapportera misstanken till den som är Juridiska fakultetens och institutionens samordnare för jämställdhet och likabehandling. Händelsen eller beteendet behöver inte vara begränsad tills klassrummet utan omfattar alla professionella kontakter mellan studenterna och personal vid Juridiska institutionen.

Ansvariga:

1, 2, 3, 4, 8 Kursföreståndare

1, 4, 8 Samtliga lärare

1-8 Ställeföreträdande prefekt

8 Juridiska fakultetens och institutionens samordnare för jämställdhet och likabehandling.

6 Skyddsombudsmannen

## **4 Anställning och arbetsförhållanden**

### *4.1 Anställning, rekrytering och befordran*

Policy:

Juridiska institutionen 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) Prefekten och institutionen ska bevaka jämlikhet, jämställdhet och likabehandling vid anställning, rekrytering och befordran.
- 2) Lediga anställningar ska beskrivas könsneutralt. Vid utlysning av lediga anställningar vid institutionen ska personer av underrepresenterat kön aktivt uppmuntras att söka anställning.
- 3) I ärende om anställning ska institutionen redovisa de överväganden som gjorts med avseende på jämställdhet i det aktuella fallet.

Ansvariga:

1, 2, 3 Prefekten

1, 2, 3 Administrativ chef

1, 2, 3 Institutionen

## *4.2 Arbetsförhållanden och arbetsmiljö*

### Policy:

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

### Riktlinjer:

- 1) Institutionen 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 Ställföreträdande prefekt
- 2 Administrativ chef
- 1 Institutionens samordnare för jämställdhet och likabehandling

## *4.3 Föräldraskap*

### Policy:

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

### Riktlinjer:

- 1) Information om föräldrapolicyn ska finnas tillgänglig på Juridiska institutionens hemsida så att anställda enkelt kan tillgodogöra sig kunskap om dess existens och innehåll.
- 2) Anställda som är föräldralediga ska informeras fortlöpande om väsentliga ändringar som har gjorts angående Juridiska institutionens verksamhet, inklusive undervisning och forskarutbildning, under föräldraledigheten.

### Ansvariga:

- 1, 2 Ställföreträdande prefekt
- 2 Administrativ chef
- 1 Institutionens samordnare för jämställdhet och likabehandling

#### *4.4 Utbildning och kompetensutveckling*

##### Policy:

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

##### Riktlinje:

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

##### Ansvariga:

Ställföreträdande prefekt

Administrativ chef

Institutionens samordnare för jämställdhet och likabehandling

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

##### Ansvariga:

1, 2, 3, 4 Institutionen

1, 2, 3, 4 Prefekt2 Administrativ chef

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

*4.6 Institutionens organ, gästforskare, hedersdoktorer, experter och anknutna forskare och professorer*

#### Policy:

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

#### Riktlinjer:

- 1) Institutionen ska eftersträva jämn könsfördelning i institutionens ledning, nämnder, utskott och andra ansvarsuppdrag.
- 2) Institutionen ska eftersträva jämn könsfördelning bland gästforskare, hedersdoktorer, experter och anknutna forskare.
- 3) Institutionen ska eftersträva jämn könsfördelning och bejaka mångfald vid tilldelning av uppdrag.
- 4) Institutionen ska eftersträva att denna policy följs även av de stiftelser och föreningar som har nära anknytning till institutionen.

#### Ansvariga:

1, 2, 3, 4, Ställföreträdande prefekt

1 Institutionens samordnare för jämställdhet och likabehandling.

Bilaga: Tidigare [beslutade][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.