

Institutionen för slaviska och baltiska språk,
finska, nederländska och tyska

Jämlikhets- och jämställdhetsplan på Institutionen för slaviska och baltiska språk, finska, nederländska och tyska (2017)

Fastställd av institutionsstyrelsen 18 april 2017

Medverkande vid upprättande av planen: Tora Hedin, Susanne Tienken

Inledning

Institutionens plan är en lokal tillämpning av Stockholms universitets jämlikhets- och jämställdhetsplan (2015-2017). Likabehandlingsarbetet ses som en del av institutionens kvalitetsarbete.

Handlingsplanen är avsedd att tjäna som utgångspunkt för institutionens likabehandlingsarbete under år 2017 och med vissa revideringar även under de följande åren. Det övergripande målet för arbetet är lika rättigheter och möjligheter för alla medarbetare och studenter oavsett etnicitet, funktionsnedsättning, kön, ålder, könsidentitet eller könsöverskridande uttryck, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning och ska gälla arbets- och studieförhållanden, forskning, undervisning och övrig verksamhet samt beslut på alla nivåer.

I planen redogörs kort för bakgrunden till institutionens arbete med lika rättigheter och möjligheter. Därefter presenteras likabehandlingsarbetets inriktning och mål samt tre aktiva åtgärder som ska vidtas under 2017.

Institutionens utgångssituation avseende arbetet med lika rättigheter och möjligheter

Institutionens personal

Institutionen utmärks av en påtaglig språklig och kulturell mångfald, avseende såväl institutionens ämnen som medarbetare. Det gemensamma institutionsspråk som rör administration och praktiska göromål är svenska.

Institutionen för slaviska och baltiska språk, finska, nederländska och tyska

Studerande inom grund- och forskarutbildningen

Även studenterna på institutionen representerar språklig och kulturell mångfald. Då studentgrupperna ofta är relativt små präglas undervisningen av ett diskuterande och studentnära klimat. Vad gäller könsfördelningen finns det en underrepresentation av män vilket för närvarande utmärker såväl utbildningen på både grund- och avancerad nivå som forskarutbildningen vid institutionen (för statistik över könsfördelningen bland institutionens personal och studerande hänvisas till bilagan). Många doktorander har utländsk bakgrund och doktorandrådet inriktar sig mot att skapa en gemenskap som inkluderar alla genom att möten hålls på engelska om det behövs.

Forskningsmiljö

Institutionen har flera seminarieserier som vänder sig till institutionens forskare och forskarstuderande, studenter på olika nivåer och övriga intresserade. De högre seminarierna är förlagda till eftermiddagar eller kvällstid. Institutionen har en gemensam seminariserie.

Grundläggande riktlinjer avseende lika rättigheter och möjligheter

Vid institutionen eftersträvas en miljö som ger alla medarbetare och studerande lika rättigheter och möjligheter att utföra sitt arbete samt att trivas. Institutionen strävar efter att förebygga utanförskap (på grund av t.ex. ålder eller kön), hierarkier (på grund av t.ex. bakgrund eller anställningsform) eller isolering av smågrupper (t.ex. doktorander).

Forskning

Institutionens forskning är inriktad mot språk, litteratur och kultur i de länder i vilkas språk undervisning bedrivs. Vid val av metoder, (forsknings)litteratur samt forskningsobjekt är det betydelsefullt att ta hänsyn till och reflektera över genus- och mångfaldsfrågor.

Utbildning

Utbildningen vid Institutionen för slaviska och baltiska språk, finska, nederländska och tyska ska öka kunskapen om jämlikhets- och mångfaldsrelaterade frågor.

Kursansvariga för de olika kurserna ska se till att kränkande inslag varken förekommer i undervisning eller examination.

Granskningar av kursplaner och kurslitteratur ska genomföras regelbundet utifrån ett jämlikhets- och mångfaldsperspektiv.

Inom språkundervisningen tas även hänsyn till de språkliga varieteterna. Härigenom kan sociala, kulturella och politiska aspekter på makt, förtryck och dominans i förhållande till såväl språkliga som till etniska och andra grupper i (ämnesrelevanta) samhällen ytterligare belysas.

På student- och doktorandrådsmöten ska möjlighet beredas att behandla frågor om kränkande särbehandling. Studerande på alla nivåer ska upplysas om vem man kan och bör vända sig till om de skulle känna sig utsatta för sådan. I kursvärderingar ska jämlikhets- och mångfaldsfrågor i utbildningen tas upp.

Institutionen har för avsikt att underlätta för studerande att förena studier med familjeliv. På grund- och avancerad nivå varierar tiderna för ett flertal obligatoriska kurser som ges vid institutionen mellan eftermiddags- och kvällstid varannan termin för att kunna erbjuda flexibilitet och inte bara ha kurser på kvällstid. Men med tanke på en stor andel förvärvsarbetande studerande vid institutionen är många kurser ändå förlagda till kvällstid.

Antagningen till forskarutbildningen baseras i första hand på kvalifikationer och möjligheter till ämneskompetent handledning. Vid lika meriter och förutsättningar ska underrepresenterat kön prioriteras.

Handledare bör vara medvetna om jämlikhets- och mångfaldsperspektivet.

Anställning och arbetsvillkor

Uppdelningen av institutionens arbetsuppgifter ska kontinuerligt diskuteras utifrån ett jämlikhets- och mångfaldsperspektiv. Institutionen ska underlätta för samtliga medarbetare att förena förvärvsarbete (inklusive vidareutbildning och seminarieverksamhet) med familjeliv. All personal ska upplysas om vem man ska vända sig till om man känner sig utsatt för kränkande särbehandling.

Institutionen eftersträvar att upprätthålla lika villkor för lika befattning. Vid nyanställning tas hänsyn till underrepresenterat kön när arbetssökande har likvärdiga meriter. I medarbetarsamtal bör aspekter avseende jämställdhet och likabehandling tas upp.

Ansvarsfördelning och handläggningsordning vid trakasserier eller diskriminering

Ansvariga för diskrimineringsärenden är – beroende av frågans art – prefekten, ämnets studierektorer eller likabehandlingsombudet. Studenter kan även vända sig till jämlikhetssamordnaren på studentavdelningen.



För en närmare beskrivning av förfarande vid diskrimineringsärenden se dokumentet Handläggningsordningen vid trakasserier på institutionens webbplats.

Revidering av jämlikhets- och jämställdhetsplanen

Jämlikhets- och jämställdhetsplanen ska revideras varje år och godkännas av institutionsstyrelsen. Uppföljning av åtgärderna ska ske vid samma tillfälle.

Bilaga 1: Aktiva åtgärder

Mål 1: Kurslitteraturen ska vara fri från kränkande inslag och fördomar.

Åtgärd: Alla lärare informeras på ett ämnesmöte om lämpliga granskningsfrågor och granskar det kursmaterial som de själva använder. Kursmaterial byts ut vid behov.

Uppföljning: Studierektorn samlar in samtliga granskningar och förslag på förbättringar tas fram vid ett ämnesmöte.

Ansvariga: Prefekten, likabehandlingsombudet och studierektorerna.

Mål 2: Tillgänglighet och inkluderande utbildning. Alla kompendier/allt kursmaterial som framställs lokalt ska vara lämpliga ur ett tillgänglighetsperspektiv (t ex ska de fungera för talsyntes).

Åtgärd: Studierektorerna informeras särskilt på ett internat om denna punkt, all personal informeras om hur material framställs digitalt på ett sätt som möjliggör talsyntes. Olämpligt material byts ut.

Uppföljning: Studierektorerna kontrollerar kursmaterialet vid terminens slut samt samlar in det omarbetade materialet.

Ansvariga: Prefekten, likabehandlingsombudet och studierektorerna.

Mål 3: Värdegrunden för likabehandlingsarbetet och ansvarsfördelningen för likabehandlingsarbetet kommuniceras tydligt.

Åtgärd: En egen flik/rubrik skapas på hemsidan för arbetsmiljö och likabehandling. Tydlig information om kontaktpersoner publiceras på hemsidan. Handläggningsordningen vid trakasserier presenteras på ett personalmöte och läggs även ut på hemsidan.

Ansvariga: Prefekten, likabehandlingsombudet och hemsidesansvariga.

Bilaga 2: Statistik över könsfördelning bland SlaBaFiNeTy:s personal

Personal

	Antal	Varav kvinnor	Varav män
Professorer	8	6	2
Lektorer	10	10	0
Visstids. lektorer inkl. bitr. lektor	5	5	0
Forskare/post doc.	4	2	2
Adjunkter	2	2	0
Vik. adjunkter	2	1	0
Doktorander	17	11	6
Administrativ personal	8	6	2
(DAAD-assistent)	1	1	0
Gästlärare, DAAD-lektor	1	1	0
CIMO-assistent	0	0	0
Praktikanter	1	1	0
Amanuenser	2	1	1

= totalt 61 individer varav 47 kvinnor, 14 män

Som framgår av ovanstående framställning, som grundar sig på uppgifter för vt 2017, är fördelningen mellan män och kvinnor bland lärare, forskare och administrativ personal sammantaget ojämn (med hänsyn tagen till '40-60-principen') med en övervikt för kvinnor. Lektorskåren består idag endast av kvinnor. Även inom forskarutbildningen är kvinnodominansen stor, vilket sannolikt kan förklaras med den underrepresentation av manliga studenter som man länge har haft såväl på grund- som på avancerad nivå inom språkämnen. För närvarande är både institutionens prefekt och ställföreträdande prefekt kvinnor.