

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

Jämlikhets- och jämställdhetsplan på Institutionen för slaviska och baltiska språk, finska, nederländska och tyska (2018)

Fastställd av institutionsstyrelsen 20 mars 2018.

Inledning

Institutionens plan är en lokal tillämpning av Stockholms universitets jämlikhets- och jämställdhetsplan (2017-03-23, Dnr SU FV-2.12.1-0865-17). Likabehandlingsarbetet ses som en del av institutionens kvalitetsarbete.

Handlingsplanen är avsedd att tjäna som utgångspunkt för institutionens likabehandlingsarbete under år 2018 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 2018.

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. Majoriteten av de anställda inom alla yrkeskategorier är kvinnor. Det gemensamma institutionsspråk som rör administration och praktiska göromål är svenska.

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

Studering 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 grund- och avancerad nivå som forskarutbildningen vid institutionen. 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.

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 och forskningsmiljö

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.

Ett av de forskningsfält som institutionen profilerar sig i är "Språk och makt" vilket relaterar till likabehandlingsfrågor ur ett språkligt perspektiv. Sedan 2017 anordnar institutionen i samarbete med Institutionen för svenska och flerspråkighet samt Romanska och klassiska institutionen en forskarutbildning i detta tema.

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 eller exkluderande 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 språkliga varieteter och minoritetsspråk. 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 kurser både på dag- och kvällstid. Men med tanke på att vi har en stor andel förvärvsarbetande studerande vid institutionen är många kurser ändå förlagda till kvällstid.

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.

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

Ansvarsfördelning och handläggningsordning vid trakasserier eller diskriminering

Ansvariga för diskrimineringsärenden är prefekten, men även likabehandlingsamordnaren och, beroende på ärendets art, respektive ämnes studierektorer eller studierektorn för forskarutbildning ska informeras. Jämlikhetssamordnaren på studentavdelningen ska alltid kontaktas när det handlar om studentärenden.

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 för 2018

Mål 1: Informationen för studenter med funktionsnedsättning ska bli tydligare

Åtgärder för att nå målet:

- En klagörande text om möjligheter till stöd, anpassningar och tentamensrutiner för studenter med funktionsnedsättningar ska formuleras.
- En tydlig egen flik på institutionens webbplats som länkar till texten ska inrättas.

Ansvarig person: Institutionens webbsideansvariga (Laura Lunnevuori), studievägledaren (Kirsi Lehtoviita), likabehandlingsamordnaren (Susanne Tienken) och prefekten (Tora Hedin)

Slutdatum: 28 februari 2018

Mål 2: Villkoren för att kombinera föräldraskap och forskarstudier ska utredas

Åtgärder för att nå målet:

- Ett seminarium för doktorander med barn ska genomföras.
- En gruppdiskussion med doktorander som har barn ska genomföras.

Ansvarig person: Studierektorn för forskarutbildning (Sara van Meerbergen), likabehandlingsamordnaren (Susanne Tienken) och prefekten (Tora Hedin), utsedd representant från doktorandrådet

Slutdatum: 31 december 2018

Mål 3: Kunskapen om sexuella trakasserier ska förbättras

Åtgärder för att nå målet:

- Sexuella trakasserier behandlas på ett personalmöte. Personalen informeras om SU:s policy mot sexuella trakasserier

Ansvarig person: Likabehandlingsamordnaren (Susanne Tienken) och prefekten (Tora Hedin)

Slutdatum: 31 december 2018

Bilaga 2: Uppföljning av aktiva åtgärder för 2017

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

Granskningar av kurslitteraturen har genomförts. Material byts ut kontinuerligt. Viss kurslitteratur kan av ämnesdidaktiska skäl inte bytas ut. I dessa fall uppmanas läraren att tematisera kränkande, fördomsfulla inslag eller stötande inslag.

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).

Lärarna har informerats om hur material framställs digitalt på ett sätt som möjliggör talsyntes. Vissa kompendier har bytts ut.

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

Värdegrunden för likabehandlingsarbetet har tagits upp både på personal- och ämnesmöten. Likabehandlingsplanen har dessutom lagts ut på hemsidan. Handläggningsordningen vid trakasserier har presenterats ett personalmöte och även lagts ut på hemsidan. Tydlig information om kontaktpersoner har publicerats på hemsidan.