

Plan för arbete för aktivt främjande av jämställdhet och lika villkor vid institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet

Beslutad av institutionsstyrelsen den 25 januari 2017

Utgångspunkter för planen

Utgångspunkten för arbetet har varit att aktivt arbeta för att skapa en miljö som förebygger direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och bristande tillgänglighet, såväl för personal som för studenter. Institutionen ska även aktivt arbeta för breddad rekrytering. De diskrimineringsgrunder som ska beaktas är följande:

- Etnisk tillhörighet
- Funktionsnedsättning
- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Religion eller annan trosuppfattning
- Sexuell läggning
- Ålder

Av diskrimineringslagen (SFS 2008:567) följer att universitetet är skyldigt att genomföra aktiva åtgärder för att erbjuda studenter och sökande likvärdiga möjligheter till högskoleutbildning oavsett etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsoverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder.

Ett av de centrala dokument vi utgått från i arbetet med institutionens jämställhets- och likabehandlingsplan är Stockholms universitets centrala plan för lika rättigheter och möjligheter. *Prioriterade* områden enligt Stockholms universitets centrala plan är följande:

- **Handläggningsordning vid diskriminering och trakasserier.** Handläggningsordningen ska bland annat innehålla information om vem som ska kontaktas och hur ärendegången är och hur ärenden dokumenteras.
- **Kontaktuppgifter** vid frågor om lika rättigheter och möjligheter.
- Se över **rutiner för att utveckla tillgängligheten** för personer med funktionsnedsättning.

De som arbetat med planen är institutionsrådet:

Lena Hübner (ledning)	Emelie Shanks (lärare)
Ulrika Engström (ledning)	Hugo Stranz (lärare)
Johan Kejerfors (ledning)	Sanna Tielman (lärare)
Kai Lundin (SACO)	Fredrik Brunnström (forskarstuderande)
Sara Holmkvist (ST)	Nicklas Enroth (forskarstuderande)
Sirpa Salovaara (ST)	Klara Hussenius (forskarstuderande)
Ewa Marklund (arbetsmiljöombud)	Hanna Håkansson (student)
Tore Svendsen (arbetsmiljöombud)	Elin Kjørrefjord (student)
Maria Andersson Vogel (lärare)	Oskar Meurk (student)
Sara Erlandsson (lärare)	

Mål/mågrupp	Åtgärder	Ansvarig	Tidsperiod
Att undersöka i vilken omfattning utbildningen behandlar frågor om som berör etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsidentitet, religion, sexuell läggning och ålder.	I kursutvärderingar av kurser inom ramen för nya utbildningsplanen lägga in frågor om i vad mån frågor som berör etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsidentitet, religion, sexuell läggning och ålder tas upp. Detta ska dock inte göras på samtliga kurser; de som arbetar med utvärderingarna kommer att se över var det kan vara relevant. Kursvärderingssvaren ska finnas tillgängliga ett par månader in på efterföljande termin.	Studierektorsgruppens via ansvarig för kursvärderingar, i samarbete med studentrepresentant.	2016-
	Tillsätta arbetsgrupp som bevakar progression inom området. Gruppen ska ha resultatet från ovannämnda enkät och ta med detta till terminsmötena samt möten för fristående kurser på grundläggande och avancerad nivå.		
Arbeta för breddad rekrytering av studenter, vilket hos oss innebär att sträva efter mångfald.	Att aktivt söka efter underrepresenterade grupper att presentera utbildningen vid t.ex. "Öppet hus", berättelser på hemsidan, m.m. Görs i samband med olika evenemang och kommunikationshändelser där utbildningen marknadsförs. Informera studievägledning och webbredaktörer om detta.	Studievägledning och studierektorsgrupp.	2016-
Arbeta för breddad rekrytering av anställda, vilket hos oss innebär att sträva efter mångfald.	Arbeta för breddad rekrytering av personal. Detta görs redan i utlysningar, med avseende på jämn könsfördelning. Vi kan även se över utlysningstexter om att arbetsplatsen ser det som viktigt att arbeta mot diskriminering och särbehandling.	Institutionsledning.	Inget slutdatum; ska göras kontinuerligt.
	Arbeta för jämn könsfördelning när det gäller befordran till docenter och professorer.		Institutionsledning.
Att det ska vara lätt för studenter och anställda att ta reda på vad man ska göra vid upplevelse av diskriminering eller trakasserier.	På institutionens hemsida tydliggöra handlägningsordningen vid diskriminering och trakasserier.	Institutionsrådet.	2016

Medvetandegöra studenter om vad som betraktas som diskriminering.	Lägga in centralt formulerade texter på om vad som menas med diskriminering och trakasserier, för att tydliggöra vad som bör eller inte bör anmälas. Denna ska ligga tillsammans med information om vad man gör i sådana situationer. Bjuda in jämlikhetssamordnare Christian Edling till rådet.	Institutionsrådet.	2017
Samordna arbetet för en god arbetsmiljö genom att slå samman olika grupper som arbetar med detta.	Ett institutionsråd inrättas där grupper för arbetsmiljö, likabehandling och jämställdhet ingår.	Institutionsledning.	2016
Undersöka anställdas och forskarstuderandes arbetsituation inför planering av framtida arbete för god arbetsmiljö.	Personalenheten vid Stockholms universitet genomför en arbetsmiljöenkät riktad till anställda och forskarstuderande. Institutionsrådet följer upp enkäten med diskussion av resultaten.	Institutionsrådet.	2018
Göra utbildningen mer tillgänglig för studenter med funktionsnedsättningar.	1. Informera lärare om att informations- och undervisningsmaterial som distribueras till studenter också behöver finnas tillgängligt i läsbart format, t.ex. word-fil. Ta upp detta på kollegium och informera via e-post. 2. Informera studenter om att studenter med pedagogiskt stöd i god tid innan kurs måste informera läraren om sina behov. 3. Till lärare distribuera guiden <i>Undervisa tillgängligt</i> som finns på medarbetarwebben.	Institutionsledning, studierektorsgrupp och studievägledning.	2016-
Säkerställa institutionsbyggnadens fysiska tillgänglighet för studenter med funktionsnedsättningar. Bakgrunden är att vi hittills framförallt arbetat med anpassning till specifika studenter, men målet är att genom förebyggande arbete öka den generella tillgängligheten.	Kontakta studenter för att undersöka om någon kan vara behjälplig med att komma med synpunkter för att öka tillgängligheten. Undersöka möjligheten att ha dörröppnare på alla dörrar.	Sanna Tielman och Ulrika Engström	2016