

Plan för jämställdhetsintegrering 2020–2021

Typ av dokument	Plan
Beslutad av	Rektor
Beslutsdatum	2020-06-18
Dnr	SU FV-1.1.2-1765-20
Giltighetstid	2020-06-18 – 2021-12-31
Ersätter dokument	
Ansvarig förvaltningsavdelning	Rektors kansli, Ledningssekretariatet
Ansvarig handläggare	Lovisa af Petersens och Tove Holmqvist

Beskrivning:

Planen beskriver hur universitetet ska arbeta med regeringsuppdraget avseende jämställdhetsintegrering i syfte att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. I planen beskrivs vilka aktiviteter som universitetet ska arbeta med under 2020 och 2021, vilken instans som ansvarar för de olika aktiviteterna samt uppföljning av planen.

Inledning

I denna plan anges hur Stockholms universitet ska arbeta med regeringsuppdraget avseende jämställdhetsintegrering i syfte att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska (del)målen. I planen beskrivs vilka aktiviteter som universitetet ska arbeta med under 2020 och 2021, vilken instans som ansvarar för de olika aktiviteterna samt hur planen ska följas upp. Dessutom anges vilka mål universitetet strävar efter att uppnå med arbetet.

I regleringsbrevet för år 2020 anges följande: ”Universitet och högskolor ska fortsätta utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17: 10), t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Varje universitet och högskola ska fortsätta arbeta utifrån en individuell plan för lärosätet med utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som lärosätet avser att vidta samt beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av lärosätets ordinarie verksamhet, exempelvis i lärosätets styrprocesser. Åtgärder och resultat utifrån planen ska redovisas. Universitet och högskolor ska också redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.”

Universitet och högskolor fick i regleringsbrevet 2016 sitt första uppdrag i att utveckla sitt arbete med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Vid Stockholms universitet fastställde rektor en handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2017–2019. Denna plan utgår från bakgrund och problemformulering i den tidigare planen (se Handlingsplan för jämställdhetsintegrering, Styrdokument – Regelboken), men har nya aktiviteter.

Mål

Stockholms universitet avser att arbetet med jämställdhetsintegrering ska fortsätta utveckla en process som resulterar i:

- Att jämställdhet har blivit en del av universitetets ordinarie verksamhet, exempelvis i styrprocesser av olika slag,
- centrala styrdokument och berednings- och beslutsprocesser som är transparenta och tydliga, och som därigenom leder till jämställd rekrytering och till jämställda studie- och karriärvägar samt rättssäkerhet för personal och studenter,
- chefer och ledare som aktivt kan förebygga och motverka ojämställdhet och diskriminering, till exempel vid rekrytering av personal och doktorander, och som skapar goda arbetsvillkor inom det dagliga arbetet inom utbildning, forskning och verksamhetsstöd, samt

- medarbetare som genom ett genusmedvetet förhållningssätt skapar bättre kvalitet i utbildning, forskning och verksamhetsstöd, både vad gäller innehåll och form, och som aktivt förebygger och motverkar ojämställdhet och diskriminering av såväl studenter/doktorander som kollegor.

Aktiviteter och ansvar 2020–2021

Aktiviteterna under 2020 och 2021 har valts ut utifrån ovanstående mål, vilka utgår från de jämställdhetspolitiska (del)målen. Nedan är aktiviteterna sorterade under det närmast liggande jämställdhetspolitiska målet.¹

Jämställdhetspolitiskt delmål: En jämn fördelning av makt och inflytande

- Utveckla en utbildning med fokus på ledarskap ur ett jämställdhetsperspektiv för forskningsledare.

Ansvar: Områdesnämnderna.

- Ur ett jämställdhetsperspektiv utvärdera (med hjälp av sakkunnig granskare) bedömningsprocessen vid befordran och vid docentansökningar i relation till tillämpningen av kriterier och bedömningsgrunder.

Ansvar: Områdesnämnderna.

- Genomföra en kartläggning av doktorander och handledare ur ett jämställdhetsperspektiv och identifiera åtgärder.

Ansvar: Ledningssekretariatet.

- Följa upp delegationen till studierektorerna i institutionernas besluts- och delegationsordningar.²

Ansvar: Ledningssekretariatet.

¹ Se vidare: <https://www.regeringen.se/artiklar/2017/01/mer-om-jamstalldhetspolitikens-mal/>.

² I enlighet med Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2017–2019 (dnr SU FV-1.1.2-0344-17) beslutad av rektor 2017-05-15.

Jämställdhetspolitiskt delmål: Jämställd utbildning

- Följa upp institutionernas rutiner vid utlysning av platser i forskarutbildningen samt om det finns skriftlig och tydlig dokumentation av motiveringen av urvalet av sökande inför beslut, i enlighet med Antagningsordning till utbildning på forskarnivå.

Ansvar: Ledningssekretariatet.

- Utredda om det finns indikatorer på skillnader i bedömning och påföljder mellan män och kvinnor i disciplinärenden.

Ansvar: Rättssekretariatet.

Jämställdhetspolitiskt delmål: Jämställd hälsa

- Delta i WHO:s internationella pilotstudie om psykisk ohälsa (World Mental Health International College Student Initiative (WMH-ICS)), och därefter identifiera aktiviteter för att åtgärda eventuella missförhållanden.

Ansvar: Ledningssekretariatet.

- Genomföra utbildningsinsatser riktade till prefekter, studierektorer och handledare om hälsofrämjande arbete inom forskarutbildningen, i syfte att minska doktoranders sjukskrivningstal.

Ansvar: Centrum för universitetslärarutbildning (CeUL).

Jämställdhetspolitiskt delmål: Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

- Delta i den sektorsövergripande prevalensstudien om sexuella trakasserier, vilken är en del av Forsknings- och samverkansprogrammet mot sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet, och därefter identifiera aktiviteter för att åtgärda eventuella missförhållanden.

Ansvar: Ledningssekretariatet.

Uppföljning av planen

Planen kommer att följas upp en gång per halvår av Ledningssekretariatet och redovisas vid Områdesövergripande rådets möten.