

Jämställdhetsprogram 2011

Rektor har inrättat ett nytt råd, **Rådet för jämställdhet och jämlikhet**. Tidigare fanns Jämställdhetskommittén respektive Jämlikhetsgruppen. Rådet för jämställdhet och jämlikhetsfrågor ska bland annat vara rådgivande till rektor i frågor som rör jämställdhet och jämlikhet. Under våren kommer Rådet enligt rektorsbeslut ta fram förslag på instruktioner för Rådets verksamhet. När instruktionen för fortsatt arbete kommer uppdateras också JÄMO:s uppdrag och checklista i linje med centrala riktlinjer. Till dess arbetar vi enligt följande mål och checklista.

Målet för jämställdhetsarbetet vid Stockholms universitet är att det skall råda balans mellan kvinnors och mäns inflytande i undervisning, forskning, studie- och arbetsförhållanden samt mellan antalet kvinnor och män i grund- och forskarutbildning, inom olika yrkesgrupper och i nämnder och styrelser. (Se vidare SU:s övergripande plan, [t ex http://www.su.se/pub/jsp/polopoly.jsp?d=580](http://www.su.se/pub/jsp/polopoly.jsp?d=580))

Det övergripande syftet med Psykologiska institutionens jämställdhetsprogram är att verka för åtgärder som syftar till att initiera och vidmakthålla en jämställdhetsprocess i utbildnings- och forskningsverksamhet vid institutionen, samt att göra både studenter, **undervisnings-, forsknings-** och annan personal delaktiga i denna process. Inom ramarna för jämställdhetsprocessen **eftersträvas** att genusperspektiv skall beaktas i institutionens arbete, i undervisning, vid val av kurslitteratur samt främjas inom uppsatsarbete. Institutionen har också att eftersträva att det finns både kvinnliga och manliga förebilder för såväl lärare som studenter. (För vidare information se Psykologiska institutionens långsiktiga plan: <http://www.psychology.su.se/pub/jsp/polopoly.jsp?d=5217&a=27901>)

Ansvar

Universitetets ledning bär det yttersta ansvaret för universitetets jämställdhetsarbete och universitetsstyrelsen fastställer vart tredje år en övergripande jämställdhetsplan med konkreta åtgärder (JL 10§), som kontinuerligt redovisas i universitetets årsredovisning. Underlag för denna rapportering erhålls från institutionerna.

Institutionsstyrelsen bär det yttersta ansvaret för jämställdhetsprocessen vid institutionen och har att var tredje år besluta om en övergripande jämställdhetsplan. Prefekten har det övergripande ansvaret för att det finns ett jämställdhetsprogram och att de konkreta åtgärderna i detta jämställdhetsprogram fullföljs. Kursansvariga lärare ansvarar för att jämställdhetsaspekter beaktas i utbildningen och att en utvärdering av jämställdhetsaspekter i undervisningen sker. Jämställdhetskommittén ansvarar för att jämställdhetsarbetet på institutionen årligen redovisas och utvärderas. Jämställdhetskommittén ansvarar också för att årligen ta fram och fastställa ett nytt jämställdhetsprogram.

För år 2011 har följande aktiviteter beslutats i **institutionsstyrelsen**.

Programpunkter 2011

| Aktivitet och målgrupp | Ansvarig | Tidplan | Åtgärdat |
|--|--------------------|---|---|
| Utbildning – målgrupp studenter | Ansvarig | Tidplan | Åtgärdat |
| Informera nyantagna om jämställdhetsarbete och åtgärdsprogram om sexuella trakasserier på SU. Genomförs vid utbildningsstart och beskrivs i broschyr. | Studierektorer | Terminsstart | Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> |
| Uppdatera information på hemsida (jämställdhetspolicy, program och åtgärder vid sexuella trakasserier) | JÄMO | Terminsstart | Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> |
| Genuspris uppsats – - Skapa kännedom om pris, - ta emot nomineringar och - Utse pristagare. | JÄMO | Nom. maj Prisutdeln inst.lunch september | Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> |
| Genuspris undervisning – studenter kan nominera kurser som på ett förtjänstfullt sätt integrerar genusaspekter i undervisningen. Jämo ska: - Skapa kännedom om pris - Ta emot nomineringar och - Utse pristagare. | JÄMO | Nom. maj Prisutdeln inst.lunch september | Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> |
| Kompetensutveckling – målgrupp personal | Ansvarig | Tidplan | Åtgärdat |
| Genomföra utbildning för lärare för att öka genuskompetensen | JÄMO | April 11 | Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> |
| Upprätta mall som beskriver hur jämställdhetsaspekter i undervisningen ska tas upp utvärderas. | JÄMO | VT 11 | Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> |
| Anställningar | Ansvarig | Tidplan | Åtgärdat |
| Beakta jämställdhetssituationen i rekryteringar av lektorer och övrig personal. | Personal/JÄMO | Löpande | Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> |
| Jämställdhetsstatistik | Ansvarig | Tidplan | Åtgärdat |
| Kartlägga löner och befattningar för samtliga yrkesgrupper | Personal | oktober | Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> |
| Följa upp tidigare års kartläggning av doktoranders undervisning. | Personal | | Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> |
| Följa resultatet i arbetsmiljöenkäter med fokus på de faktorer som kan antas vara relevanta ur ett jämställdhetsperspektiv. Granska enkätresultat uppdelad på kön. | Personal | Vt11 | Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> |
| Planering | Ansvarig | Tidplan | Åtgärdat |
| Starta arbetet med långsiktig jämställdhetsplan 2011-2012 | Prefekten/ JÄMO | | Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> |
| Utvärdera och rapportera jämställdhetskommitténs arbete. | JÄMO | December | Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> |