



Likabehandlingsplan 2016 - 2018 för Institutionen för Asien-, Mellanöstern- och Turkietstudier

ALLMÄNNA MÅL

Institutionen för Asien-, Mellanöstern- och Turkietstudier ansluter sig till de mål och riktlinjer för likabehandling mellan kvinnor och män, vilka centralt formulerats av Stockholms universitet. Målet för dessa ambitioner är i kvantitativt hänseende att uppnå jämn könsfördelning i grundutbildningen, i forskarutbildningen, inom alla universitetets/institutionens yrkeskategorier, på alla tjänstenivåer och i nämnder och styrelser, samt att i kvalitativt hänseende uppnå balans mellan kvinnors och mäns inflytande på undervisningen, forskningen, övrig verksamhet, studie- och arbetsförhållanden samt besluten på alla nivåer.

ANALYS OCH ÅTGÄRDSFÖRSLAG TILL JÄMSTÄLLDHETSLAGENS 4-11§§.

Institutionens likabehandlingsplan bygger på analys, kommentarer och åtgärdsförslag till jämställdhetslagens 4-11§§.

4§

”Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män.”

För en bedömning av de förhållanden som behandlas i 4§ sker årligen en kartläggning av personal och löneförhållanden och genomgång av statistik angående antal kvinnliga och manliga studenter. Arbetsituationen på institutionen torde inte erbjuda några könsrelaterade svårigheter av praktisk art. Arbetsförhållandena är i detta avseende lika för kvinnor och män. Man bör alltid beakta att sådan hänsyn tas så att inga könsrelaterade problem uppstår.

5§

”Arbetsgivaren skall underlätta för både manliga och kvinnliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.”

Institutionen har som sin strävan att skapa arbetsförhållanden som hjälper både kvinnor och män att arbeta och ta hand om sina barn. De rutiner för föräldraledighet som gäller för universitetsanställda utgör i detta avseende en viss grundgaranti för den

Institutionen för Asien-, Mellanöstern- och Turkietstudier

anställda. Varje anställd med små barn ges möjlighet att påverka dispositionen av sin arbetstid på så sätt genom att man har rätt att gå ner i arbetstid upp till det att barnet fyllt 8 år. Vid planering av möten och sammanträden etc. tas hänsyn, så långt sig låter göras, till de medarbetare som är småbarnsföräldrar. Detta bör vara en fastställd rutin inför alla möten och sammanträden.

6§

”Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering. Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.”

Institutionens strävan är att förhindra och motverka alla typer av sexuella trakasserier. Trakasserier som bygger på sexuell läggning är liksom övriga former av sexuella trakasserier förbjudna enligt lag. Enligt den åtgärds- och beredningsplan mot sexuella trakasserier, som ingår i likabehandlingsplanen, har prefekten det övergripande ansvaret för att lämpliga åtgärder vidtas då sexuella trakasserier anmäls eller på annat sätt uppdagas.

Anmälan om alla typer av sexuella trakasserier skall göras direkt till prefekten, vilken det åligger att efter hörande av samtliga parter vidtaga lämpliga åtgärder. En grundläggande regel för eventuella disciplinåtgärder eller andra åtgärder skall vara att de skall riktas mot den trakasserande - aldrig mot den trakasserade.

Missbruk och rättssäkerhet

Lagen om förbud mot sexuella trakasserier är ett utomordentligt viktigt instrument som inte får missbrukas. För att garantera rättssäkerheten för såväl den trakasserade som för den som anmäls för trakasserier skall det därför åligga prefekten att i samband med utredning om sexuella trakasserier noga försäkra sig om att missbruk av anmälningsinstrumentet inte föreligger.

Information

En gång varje eller vartannat läsår bör i samarbete med Studentkårens representanter ett informationstillfälle anordnas vid institutionen, i samband med vilket såväl anställda som studerande ges möjlighet till information om gällande lagstiftning och universitetets och institutionens policy rörande sexuella trakasserier.

7§

”Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.”

8-9§§

”Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.”

”När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.

Första stycket skall dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.”

Nuvarande situation

Institutionens arbetsuppgifter kan knappast anses ha någon tydlig anknytning till ett visst kön men trots det så är könsfördelningen inom institutionen detta år 2015 lite ojämn, men det finns inte någon anledning för närvarande till omedelbara specifika åtgärder. Den är inte överdrivet ojämn. I första hand har hänsyn tagits till kompetens.

Åtgärder

Alltid vid eventuell nyrekrytering ha könsaspekten i åtanke och på så sätt råda bot på om det uppkommer en snedfördelning vid institutionen. Hänsyn ska dock alltid i första hand tas till kompetens vid nyrekrytering.

Grupp eller nämnd som har att handlägga nyrekrytering skall innehålla både kvinnor och män, gärna lika många av varje kön.

Könsaspekten skall beaktas vid lika eller likvärdiga meriter. Dock är läget vid institutionen knappast av sådan art att den möjlighet bör utnyttjas som innebär att en sökande från underrepresenterat kön kan prioriteras trots att det finns sökande från motsatt kön med bättre meriter.

10-11§§

”I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera (...) löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete vilket är att betrakta som lika eller likvärdigt.”

”Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen enligt 10§. (...) En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts skall tas in i efterföljande års handlingsplan.”

Nuvarande situation

Lönemässigt ligger nu kvinnorna något lägre än männen till stor del beroende på att samtliga adjunkter som har de lägsta lärarlönerna är kvinnor.

Institutionen strävar alltid efter lika lön för lika arbete men det kan ibland variera mellan könen beroende på ålder och kvalifikationer. Det blir mest framträdande när det gäller den Teknisk/Administrativa personalen där arbetsuppgifterna oftast inte skiljer sig så mycket mellan män och kvinnor och där fördelningen lönemässigt är 50/50.

När det gäller könsfördelningen för studenter är den jämt fördelad mellan män och kvinnor både när det gäller inom grund- respektive forskarutbildningen.

Åtgärd

För att verka för en utjämning av eventuella osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män vid institutionen bör prefekten alltid verka för att eventuella osakliga löneskillnader inte uppstår samt varje år upprätta och redovisa kartläggning av lönerna. Denna utvärdering tas in i efterföljande års likabehandlingsplan i Appendix 1.

Fördelningen mellan manliga och kvinnliga studenter är jämn och föranleder inte några åtgärder.

Kartläggning av aktuella förhållanden redovisas för år 2015 i Appendix I.

Denna Jämställdhetsplan 2015-2017 med Appendix 1 (Kartläggning av förhållanden 2015) har utarbetats av administrativa chefen Annika Lundström med den tidigare av professor Staffan Rosén utarbetade med gamla benämningen jämställdhetsplan som grund. Likabehandlingsplan 2016-2018 med Appendix 1 har behandlats av institutionsstyrelsen vid ordinarie sammanträdet 2015-12-16 samt fastställts av institutionsstyrelsen 2015-12-16.

APPENDIX I

KARTLÄGGNING AV AKTUELLA FÖRHÅLLANDEN 2015

1. Institutionsstyrelsen

Institutionsstyrelsen har under år 2015 haft 11 ordinarie ledamöter och 3 suppleanter

Ordinarie ledamöter:	6 (55%) kvinnliga och 5 (45%) manliga
Suppleanterna :	0 (0%) kvinnliga och 3 (100%) manliga
Total:	6 (43%) kvinnliga och 8 (57%) manliga

2. Anställda

Vid institutionen tjänstgjorde under år 2015, 42 tillsvidareanställda hel- eller deltid.

Kvinnor: 28 (67%) Män: 14 (33%)

Könsfördelningen mellan de olika kategorierna är enligt nedanstående:

<u>Kategori</u>	<u>antal</u>	<u>kvinnor</u>	<u>män</u>
Professor	6	3	3
Lärare			
varav lektor	9	6	3
adjunkt	6	6	0
Forskarassistent	1	1	0
Forskare	1	0	1
Doktorand	5	3	2
Amanuenser	4	3	1
T/A personal	10	6	4
TOTAL	42	28	14

Medellönen för **lärarna** (prof., lektor utl.lektor adjunkt och forskarass.) är:

Kvinnor: 39 161kr/mån (45%) **Män:** 47 328 kr/mån (55%)

Medellönen för den **teknisk-administrativa** (T/A) personalen är:

Kvinnor: 31 671 kr/mån (50%) **Män:** 31 985 kr/mån (50%)

Medellönen för **alla anställda** är:

Kvinnor: 35 416 kr /mån (48%) **Män:** 39 656 kr/mån (52%)

Doktorandernas löner följer en fast lönestege som inte är könsbunden.

3. Antal registrerade studenter inom grundutbildningen 2010 totalt

	<u>Kvinnor</u>	<u>Män</u>	<u>Total</u>
Studenter	461 (52%)	422 (48%)	883

5. Forskarstudenter

varav anställda

<u>Kvinnor</u>	<u>Män</u>	<u>Kvinnor</u>	<u>Män</u>
4 (57%)	3 (43%)	3 (60%)	2 (40%)

Sammanlagt : 7 forskarstudenter varav 5 aktiva

Stockholm 2015-12-16

Annika Lundström

