



Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2021–2023 för Områdeskansliet för humanvetenskap

Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2021–2023 för Områdeskansliet för humanvetenskap utgår från de mål och krav som uppställs i diskrimineringslagen (2008:567) samt föräldraledighetslagen (1995:584) och AFS 2015:4. I jämställdhets- och likabehandlingsplanen beaktas dessutom Stockholms universitets planer och policys för jämställdhet och likabehandling, däribland Stockholms universitets Plan för jämställdhetsintegrering 2020-2021 (dnr SU FV-1.1.2-1765-20) samt Stockholms universitets handlingsplan för jämställdhetsintegrering (dnr SU FV-1.1.2-0344-17).

1. Övergripande mål avseende jämställdhet och likabehandling

Stockholms universitet ska vara ett öppet, nyskapande och gränsöverskridande universitet som verkar för jämlikhet, jämställdhet och likabehandling. Arbete med lika rättigheter och möjligheter bidrar till och skapar förutsättningar för genomförandet av universitetets strategier.

Universitetet ska vara en arbets- och studiemiljö som tar tillvara de resurser som anställda och studenter med olika bakgrund, livssituation och kompetens tillför universitetet. Anställda och studenter ska bemötas likvärdigt och på ett respektfullt sätt och inte mötas av fördomar och stereotypa föreställningar. God arbets- och studiemiljö ger förutsättningar för utvecklad kreativitet och för goda arbets- och studieresultat.¹

Alla medarbetare vid Områdeskansliet för humanvetenskap ska bemötas med respekt oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder.

¹ Stockholms universitets Plan för lika rättigheter och möjligheter 2017, Dnr SU FV-2.12.1-0865-17.

Områdeskansliets medarbetare ska inom ramen för kansliets verksamhet aktivt verka för att förebygga och motverka diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Med diskriminering avses direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier eller instruktioner att diskriminera. Medarbetare ska således inte utsätta någon för diskriminering eller annan kränkande behandling på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder.²

Vad som ovan nämnts gäller även i fråga om kränkande särbehandling.³

Kunskapen om jämlikhets- och likabehandlingsfrågor ska kontinuerligt förbättras. Det ska säkerställas att information finns och tillgängliggörs samtliga medarbetare vid områdeskansliet.

2. Skyldigheter och ansvar

Enligt högskolelagen (1992:1434) har universitetet en skyldighet att alltid iaktta och främja jämställdhet mellan kvinnor och män samt aktivt främja breddad rekrytering (1 kap 5 § 2 respektive 4 st.). Enligt diskrimineringslagen (2008:567) är universitetet som arbetsgivare skyldigt att genomföra aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder.

Varje institution eller avdelning/enhet ska arbeta med jämlikhets- och jämställdhetsfrågor på lokal nivå utifrån diskrimineringslagstiftningens krav om aktiva åtgärder i arbetslivet.³

Områdeskansliet ska upprätta en jämställdhets- och likabehandlingsplan med tillhörande åtgärdsplan samt vidta åtgärder för de områden som anges i diskrimineringslagen och som finns angivna i Stockholms universitets jämlikhets- och jämställdhetsplan.

2.1 Ansvarsfördelning och uppföljning

Områdeskansliets jämställdhets- och likabehandlingsplan 2021-2023 gäller under en treårsperiod. En årlig åtgärdsplan upprättas för att säkerställa ett fortlöpande proaktivt jämställdhets- och likabehandlingsarbete samt säkerställa att åtgärder genomförs.

Områdeskanslichefen antar, följer upp och reviderar jämställdhets- och likabehandlingsplanen och ska vid behov uppdra åt jämställdhetsombudet och

² Diskrimineringslagen 2008:567

3. AFS 2015:4

⁴ Stockholms universitets jämlikhets- och jämställdhetsplan 2015-2017, Dnr SU FV-1.1.2-1967-15.

jämställdhetsgruppen att inkomma med förslag till revidering. En uppföljning och revidering av åtgärdsplanen ska ske årligen för att säkerställa uppfyllelse av målen i jämställdhets- och likabehandlingsplanen.

Vidare ska vid områdeskansliet upprättas en handlingsplan för att motverka trakasserier enligt diskrimineringslagen, sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling. Handlingsplanen ska årligen följas upp och vid behov revideras.

Områdeskanslichefen har det övergripande ansvaret för att säkerställa att jämställdhet och jämlikhet främjas på arbetsplatsen.

Medarbetare som anser sig ha blivit diskriminerade, trakasserade, eller kränkta kan vända sig till jämställdhetsombudet eller direkt till områdeskanslichefen eller respektive sektionschef.

3. Områdeskansliets arbete med jämställdhets- och likabehandlingsfrågor

Områdeskansliet ska upprätta en jämställdhets- och likabehandlingsplan med tillhörande årlig åtgärdsplan för de områden som anges i diskrimineringslagen. Åtgärdsplanen syftar till att nå de universitetsövergripande målen liksom specifika mål för områdeskansliet. I åtgärdsplanen anges för året prioriterade områden.

Diskrimineringslagens tredje kapitel beskriver de aktiva åtgärder vilka områdeskansliet kontinuerligt ska arbeta med och vilka även ska tas upp i områdeskansliets jämställdhets- och likabehandlingsplan samt åtgärdsplan.

3.1 Arbetsförhållanden och arbetsmiljö

Områdeskansliet ska arbeta för att arbetsförhållanden lämpar sig för alla medarbetare oavsett kön, könöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Vid medarbetarsamtal och i medarbetarenkäter ska eventuella förekommande brister i arbetsförhållanden och arbetsmiljö utifrån jämställdhets- och jämlikhetsaspekter uppmärksammas.

Områdeskansliet ska sträva efter att underlätta för samtliga medarbetare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Information om områdeskansliets föräldrapolicy och arbetstidsriktlinjer ska finnas lättillgänglig. Medarbetare som är föräldralediga ska informeras om väsentliga förändringar på arbetsplatsen som sker under bortavaron.

Områdeskansliet ska aktivt arbeta för ökad medvetenhet hos medarbetarna i fråga om genusrelaterade frågor.

3.2 Trakasserier inklusive sexuella trakasserier

Områdeskansliet ska aktivt arbeta för att förebygga och förhindra att någon medarbetare utsätts för kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder eller annan kränkande särbehandling.

Vid områdeskansliet ska det finnas tydlig information om hantering av kränkande särbehandling, trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna eller sexuella trakasserier. Information om vem som ska kontaktas, hur ärendegången är och hur ärenden dokumenteras ska finnas lättillgänglig. Områdeskansliet ska upprätta en handlingsplan för hantering av förekomst av kränkande särbehandling och trakasserier inklusive sexuella trakasserier där tydlig information om Stockholms universitets policys mot trakasserier och sexuella trakasserier ska framgå.

Områdeskansliet ska aktivt arbeta för att öka medvetenheten hos medarbetarna i fråga om kränkande särbehandling och trakasserier inklusive sexuella trakasserier samt hur eventuell förekomst ska undvikas.

3.3 Rekrytering och kompetensutveckling

Områdeskansliet ska verka för att personer, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder, ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Områdeskansliet ska bevaka jämlikhet, jämställdhet och likabehandling vid anställning, rekrytering och befordran oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder.

Lediga anställningar ska beskrivas könsneutralt och icke-exkluderande.

Områdeskansliet ska vidare verka för breddad rekrytering och likabehandling vid mottagande av nyanställda.

Genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder ska områdeskansliet främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

Medarbetares möjlighet till vidareutbildning och kompetensutveckling ska vara densamma oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder.

3.4 Lön

Löner vid Stockholms universitet ska vara individuella, ändamålsenligt differentierade och sakliga. Utgångspunkt vid lönesättningen ska vara könsneutralitet i tillämpningen av lönekriterierna. För att förebygga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska områdeskansliet vid lönesättning följa universitetets lönepolicy och lönekriterier.⁴

Osakliga löneskillnader beroende på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder ska inte föreligga. Ansvarig chef ska vara uppmärksam på, identifiera och analysera skillnader i lön och andra anställningsvillkor utifrån ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.

Anställda vid områdeskansliet ska erbjudas samtal inför lönerevision. Vid lönesättning ska *Lönepolicy vid Stockholms universitet* samt *Lönekriterier för bedömning av resultat och skicklighet inför lönerevision* följas och information gällande dessa ska förmedlas till samtliga anställda vid områdeskansliet i god tid före planerat lönesamtal.

Stockholms universitet genomför vart tredje år en kartläggning av medarbetarnas löner där en handlingsplan för jämställda löner upprättas. Områdeskansliet ska ta del av och analysera dessa uppgifter och vid behov vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa jämställdhet och likabehandling vid lönesättning.

⁴ Lönepolicy vid Stockholms universitet SU FV-2.3.7-2735-13 samt Lönekriterier för bedömning av resultat och skicklighet inför lönerevision SU FV-2.3.8-2436-13

Prioriterade områden 2021-2023

Områdeskansliet ska aktivt arbeta för att förebygga och förhindra att någon medarbetare utsätts för diskriminering, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Under 2021 kommer fokus vara distansarbete och potentiella jämställdhets-, likabehandlings-, och jämlikhetsaspekter av distansarbete. Arbetet kommer att ske i dialog med arbetsmiljögruppen vid Områdeskansliet för humanvetenskap.

Under 2022-23 kommer fokus vara arbete med sexuella trakasserier och kränkande särbehandling inom högskolan med utgångspunkt i Universitets- och högskolerådets (UHR) förslag på åtgärder.

Det ska finnas tydlig information om hantering av kränkande särbehandling och trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna eller sexuella trakasserier.

Vidare ska ett aktivt arbete med att öka medarbetarnas medvetenhet kring genusrelaterade frågor och normkritik bedrivas.

Mål och åtgärder finns i bilagd åtgärdsplan 2021.