

Svenska Forskningsinstitutet i Istanbul  
İsveç araştırma enstitüsü  
The Swedish Research Institute in Istanbul  
İstiklal Caddesi 247, Beyoğlu  
TR-34433 Istanbul



## Jämställdhetsplan 2022–2023 (Gender Equality Plan, GEP)

### 1. Inledning: beskrivning av verksamheten

Svenska Forskningsinstitutet (SFII) är till formen en ideell förening med säte i Stockholm. Den styrs av en styrelse. Institutets beslutande organ är dess forskarkollegium som består av ett antal hundra representanter för svensk och nordisk forskning inom humaniora och samhällsvetenskap med inriktning på Medelhavet, Mellanöstern, Östeuropa och Centralasien. Institutets verksamhet finansieras framför allt genom statsbidrag från utbildningsdepartementet, i mindre omfattning genom externa forskningsbidrag.

SFII består av två **strukturer**: en fysisk infrastruktur i Istanbul som består av kontor, bibliotek, auditorium, gästbostad och faciliteter för gästande forskare, och en ”virtuell infrastruktur” som utgörs av forskarkollegiet, styrelsen samt andra aktörer och instanser i Sverige som stödjer eller på annat sätt ingår i verksamheten. Personalen arbetar i både Istanbul och Sverige. SFII fungerar alltså både som infrastruktur och forskargemenskap, som självständig aktör och som samarbetspartner.

SFII:s **forskarkollegium** har ca 150 medlemmar som sammanträder två gånger om året och väljs in efter rekommendation från andra medlemmar. Forskarkollegiets verksamhet i Sverige samordnas av ett *programråd* med sex ledamöter. Institutet som helhet leds av en *styrelse* om nio ledamöter. Sex av styrelsens medlemmar väljs av och ur Forskarkollegiet och representerar dess ämnesbredd och olika lärosäten; ytterligare två, med erfarenhet och nätverk inom svenska utlandsmyndigheter, väljs av styrelsen själv. Ordföranden utses av regeringen.

SFII förfogar över två **fastigheter** i Istanbul, båda belägna inom Sveriges Generalkonsulat i centrum av staden. *Dragomanhuset* från 1886 rymmer bibliotek, auditorium, salong, forskarplatser, kontor samt en tjänstebostad. *Annexet* från 2010 rymmer tio gästrum och faciliteter för kort- och långtidsboende gäster samt seminarierum. Båda byggnaderna ägs av staten och förvaltas av Statens Fastighetsverk.

SFII har en anställd **personal**. I Istanbul arbetar en *direktör*, en *forskningssekreterare*, två *husvärdar* samt *biträdande direktören*. I Sverige arbetar en *kanslist* samt tidvis *biträdande direktören*. Forskningssekreteraren och husvärdarna är lokalanställda via generalkonsulatet; direktören och biträdande direktören är utlandsstationerade genom UD, med institutet som huvudman i Sverige. Genom generalkonsulatet har institutet även kontakt med de aktörer som sköter den lokala infrastrukturen: husförvaltare, trädgårdsmästare och vakt. Institutet kan ta emot *praktikanter* som genomgår utbildning i för verksamheten relevanta ämnen och är försäkrade i hemlandet.

## 2. Utgångspunkter för SFIIIs jämställdhetsarbete

### 2.1. Föreskrifter

För att säkerställa en god organisatorisk och social arbetsmiljö skall SFII fokusera på tre områden: *Arbetsbelastning, Arbetstid & Kränkande särbehandling*. Som vägledning i dessa frågor används Arbetsmiljöverkets föreskrifter ”Organisatorisk och social arbetsmiljö” (AFS 2015:4) samt ”Förebygg arbetsrelaterad stress” (ADI 688).

Arbetet mot olika former av trakasserier utgår från de i sju diskrimineringsgrunder som finns fastställda i diskrimineringslagen, 2008:567. Dessa är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

### 2.2. Sveriges feministiska utrikespolitik

SFIIIs verksamhet i Istanbul är beläget på Svenska Generalkonsulatet i Istanbul område och följer därmed i praktiken nära GKs verksamhet. Institutets jämställdhetsverksamhet vägleds därför också av de planer som slagits fast för utrikesförvaltningen som helhet. Den senast antagna planen är **Utrikesförvaltningens handlingsplan för feministisk utrikespolitik 2019–2022, med inriktning och åtgärder för år 2022**. Planen innehåller bland annat åtgärder som rör utrikesförvaltningens interna jämställdhetsarbete. Jämställdhetsintegrering vid verksamheten styrs av den feministiska utrikespolitiken som är ett förhållningssätt som innebär att utrikesförvaltningens arbete ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv som kan sammanfattas i tre ”R”:

*Rättigheter:* Utrikesförvaltningen ska verka för alla kvinnors och flickors fulla åtnjutande av de mänskliga rättigheterna, inklusive genom att motverka alla former av våld och diskriminering som begränsar deras handlingsutrymme.

*Representation:* Utrikesförvaltningen ska verka för kvinnors deltagande och inflytande i beslutsprocesser på alla nivåer och inom alla områden, och eftersträva dialog med kvinnliga företrädare på alla nivåer, inklusive inom civilsamhället.

*Resurser:* Utrikesförvaltningen ska verka för att resurser fördelas så att jämställdhet, och alla kvinnors och flickors lika möjligheter att åtnjuta de mänskliga rättigheterna, främjas.

Utrikesförvaltningen ska också verka för riktade insatser för olika målgrupper.

Dessa tre ”R” är vägledande för också verksamheten vid SFII.

## 3. Mål för SFIIIs jämställdhetsarbete

### 3.1 Könsbalans i ledanderoller och beslutsorgan

SFIIIs arbete med jämställdhet ur ett kvantitativt perspektiv innebär en aktiv sträva efter jämn könsfördelning mellan juridiska kön på arbetsplatsen i Istanbul, samt i organisationens olika

beslutande organ och strukturer.<sup>1</sup> För närvarande arbetar två kvinnor och tre män vid kontoret i Istanbul. Både direktören och den biträdande direktören är män. Historiskt sett har 6 av 10 direktörer varit kvinnor. Organisationens forskningssekreterare är kvinna och bland den lokala anställda personalen råder helt jämn könsfördelning. Av styrelsens 9 ordinarie ledamöter är 3 kvinnor och 6 män. Styrelseordföranden är man och den vice ordföranden kvinna. I programrådet (som leder Forskarkollegiet) sitter för närvarande 7 ledamöter fördelade på 4 kvinnor och 3 män programrådets sammankallande är kvinna.

### **3.2. Rekryteringsprocesser, diskriminering och jämställdhet**

Alla rekryteringsprocesser, både av personal och externa forskare, vid SFII ska vara fria från diskriminering. Alla bedömningar ska utgå från den sökandes förtjänst och skicklighet. SFII skall skyndsamt utveckla rekryterings- och befordringsprocesser som medvetandegör rekryterande personer eller beslutandeorgan om risken för ovidkommande och omedvetna faktorer och strukturer som felaktigt kan påverka processerna. SFII styrelse ska ges i uppdrag att skapa en tydlig och aktuell bild av hinder för jämställdhet och lika villkor vid alla rekryteringsprocesser – både av personal och externa forskare. Styrelsen ska också utveckla rekryterings- och befordringsprocesser som medvetandegör rekryterande personer om risken för ovidkommande och omedvetna faktorer och strukturer som felaktigt kan påverka processerna.

### **3.3. Integration av genusperspektiv i forsknings och kursverksamhet**

Arbetet vid SFII utgår från att genus har betydelse för forskning, kunskap och undervisning. Olika föreställningar om och förväntningar på olika juridiska kön kan innebära att studenter och forskare bemöts olika. För att alla ska ha lika möjligheter i verksamheten behöver SFII arbeta medvetet med processer kring genus och jämställdhet i forskning och undervisning. Många gånger är det också relevant att integrera ett genusperspektiv i forskningsfrågor och forskningsprojekt. Det vill säga forskning som kommer ha påverkan på människor måste också en genusdimension.

### **3.4. Insatser mot könsbaserat våld och sexuella trakasserier**

Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbete som sker vid SFII ska en riskbedömning tas fram, där sannolikheten för att SFII drabbas av könsbaserat våld eller annat hot och våld på arbetsplatsen analyseras och diskuteras. Utifrån resultatet av denna riskbedömning ska en handlingsplan upprättas med inriktning på det förebyggande arbetet kring dessa frågor. Handlingsplanen skall konkreta bedöma vilka risker som finns, åtgärda riskerna och regelbundet följa upp och vid behov revidera åtgärderna.

SFII ska också förebygga och hantera kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier professionellt och medmänskligt. Följande insatser ska genomföras:

- Framtagande och utveckling av tydliga processer för hantering och stöd i samband med misstänkt kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.

---

<sup>1</sup> Med juridiskt kön avses det kön som framgår av personnumret och som används i registerbaserad statistik.

- Utveckling av adekvat stöd till direktören i form av verktyg och dokument som, tillsammans med det stöd som finns lokalt (via Generalkonsulatet), underlättar för direktören att ta arbetsgivarrollen, både i det förebyggande arbetet och hantering av misstänkt kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.
- Utveckling av former för att stödja institutets alla strukturer i att förebygga trakasserier och sexuella trakasserier.

#### 4. Övergripande dokument

Föreliggande dokument är övergripande handlingsplan för SFII:s jämställdhetsarbete, tillsammans med den riskbedömning och de stöddokument som ska tas fram (se ovan 3.4).

#### 5. Resurser för implementering

*Styrelsen* åtar sig uppdraget att utarbeta en riskbedömning för sannolikheten för att SFII drabbas av könsbaserat våld eller annat hot och våld, nödvändiga andra styrdokument och stöd till direktören enligt 3.4 ovan. Arbetet utförs lämpligen av en av styrelsen tillsatt arbetsgrupp. Styrelsen ges också i uppdrag att undersöka vilka konsekvenser de risker som föreligger kan få för verksamheten.

Rent praktiskt åligger det *direktören* att, med stöd av styrelsen, planera arbetet tillsammans med de anställda. Direktören fastställer årliga arbetsplaner som sedan följs upp vid medarbetarsamtal. Det är av särskild vikt att anställda vid SFII får möjlighet till raster och luncher då arbete bitvis kan vara stressigt med långa arbetsdagar. Verksamheten i Istanbul ger också möjlighet till hemarbete för att underlätta balansen mellan fritid och arbetstid. *Styrelsen* bör senast under 2023 ta fram policydokument rörande hemarbete vid SFII.

På SFII ska ingen behöva bli behandlad på ett nedvärderande sätt. Det kan handla om att man inte blir inbjuden till möten, att man undanhålls information eller inte får vara med i den sociala gemenskapen. Direktören ska aktivt arbeta för att motverka att detta sker. Detta arbete utgår ifrån ovan nämnda dokument.

#### 6. Uppföljning och utvärdering

SRII skall verka för att genusperspektiv får genomslag i all forskning och undervisning som genomförs vid institutet. Styrelsen skall ansvar för att detta arbete följs upp via kontinuerliga årliga uppföljningar med början 2023.

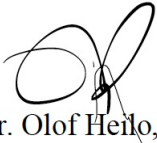
Punkterna ovan skall följas upp i samband med årsredovisningen och genom granskningar och utvärderingar. Under 2023 skall styrelsen utse en arbetsgrupp som aktivt arbetar med genomförandet av punkterna. Arbetsgruppen skall också:

- vara drivande i SRII:s strategiska arbete med att motverka diskriminering och främja jämställdhet, lika villkor, lika rättigheter och möjligheter i enlighet med såväl interna regelverk som gällande lagar och förordningar.

- arbeta fram strategidokument och uppdaterade styrdokument inom området.
- årligen analysera och följa upp det arbetet.
- vid behov tillsätta och ge uppdrag till arbetsgrupper med olika expertis.

## 7. Utbildning och information

Dessa rapporter skall publiceras på följande webbsida: [www.srii.org](http://www.srii.org).



Dr. Olof Heilo, Direktör SRII, 2022-10-11.