



GÖTEBORGS UNIVERSITET HANDELSHÖGSKOLAN

2010-02-26 F 1 1053/10

Likabehandlingsplan för Handelshögskolan, Göteborgs universitet 2010

Inledning

Handelshögskolans likabehandlingsplan bygger på den Likabehandlingspolicy Göteborgs universitet tagit fram för åren 2007-10¹ och på Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) som "har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder." (§1)

Göteborgs universitets Likabehandlingspolicyn grundar sig på universitets strategiska plan² och pekar ut grundläggande värderingar och universitets vision för likabehandlingsområdet under perioden. Handelshögskolans likabehandlingsplan är en konkretisering på fakultetsnivå av de övergripande riktlinjer som anges i policyn och inkluderar samtliga verksamma på skolan.

Värt att nämna inledningsvis är det utökade ansvarsområde som såväl Göteborgs universitets likabehandlingspolicy som Handelshögskolans likabehandlingsplan omfattar. Göteborgs universitets rektor har fattat beslut om att de tre områdena jämställdhet, jämlikhet och likabehandling skall vara integrerade (2007-01-22). Det innebär att likabehandlingsområdet, inom ramen för Göteborgs universitets verksamhet, täcker in nämnda tre områden. I universitetets policy betonas fem områden som centrala att arbeta med ur ett likabehandlingsperspektiv:

- förebygga och förhindra trakasserier,
- personal- och kompetensförsörjning/rekrytering,
- Göteborgs universitet som arbetsplats,
- utbildning,
- tillgänglighet för funktionshindrade.

Handelshögskolans likabehandlingsplan utgår från dessa områden utifrån den specifika situation som gäller för verksamheten på Handelshögskolan. Områdena gäller för samtliga personer verksamma vid Handelshögskolan. Nedan beskrivs i tur och ordning de fem områdena med fokus på Handels

¹ http://www.gu.se/digitalAssets/830/830789_likabehandlingspolicy0710.pdf

² http://www.styrdokument.adm.gu.se/digitalAssets/1252/1252697_718966_Strategisk_plan060817_lag.pdf

högskolans *mål, åtgärder samt ansvariga* för utförandet. Åtgärderna är uppdelade i *processåtgärder* och *specifika strategiska åtgärder*. De förstnämnda skall ses som fortlöpande viktiga i Handelshögskolans framtida arbete, de senare är sådana som främst fokuseras under 2009. Då Handelshögskolan har en stor andel utländska studenter och lärare/forskare skall planen även finnas tillgänglig på engelska.

Utöver de konkreta åtgärder som nämns i planen är dessutom ambitionen att på en generell nivå fortsätta vara aktiva i arbetet med likabehandlingsfrågor samt upprätthålla och utveckla den beredskapsnivå och medvetenhet som redan finns utarbetad bland de verksamma vid fakulteten.

Förebygga och förhindra trakasserier

Mål:

Det generella målet är att förebygga och förhindra trakasserier mellan verksamma personer vid Handelshögskolan och att öka synligheten i likabehandlingsfrågorna. För alla personer som har kontakt med Handelshögskolan skall det med tydlighet framgå att arbetet med likabehandlingsfrågor är ett prioriterat område. Ett första steg i arbetet med att förebygga och förhindra trakasserier är att samtliga personer som arbetar eller studerar på Handelshögskolan åtminstone skall veta att det finns lagstiftning, en specifik policy och planer på området. De skall också veta var mer information finns att tillgå.

Processåtgärder:

1. På Handelshögskolans respektive institutionernas/motsv. hemsidor skall följande information finnas:
 - a. Göteborgs universitets likabehandlingspolicy³
 - b. Handelshögskolans handlingsplan, på både svenska och engelska
 - c. Respektive institutions/motsv. handlingsplan
 - d. Information om lagstiftning och handläggningsrutiner⁴
 - e. Broschyren "Vägledning vid förekomst av trakasserier och diskriminering av studenter"⁵
 - f. Kontaktuppgifter till vem man skall vända sig dvs fakultetsombud, institutions-/motsv. ombud, studentombud, doktorandombud samt fastighetsintendent och studievägledare när det gäller tillgänglighetsfrågor

På såväl Handelshögskolans som institutionernas/motsv. hemsidor skall ovanstående information finnas under en egen väl synlig särskild rubrik för likabehandlingsfrågor.

2. Informationen som nämns under punkten 1 skall, utöver presentation på hemsidorna, tillhandahållas alla nyanställda samt alla nyantagna studenter/doktorander.

³ http://www.gu.se/digitalAssets/830/830789_likabehandlingspolicy0710.pdf

⁴ http://www.gu.se/digitalAssets/940/940388_Information_lagstiftning_rutiner_dirskr_trak_GU.pdf

⁵ http://www.gu.se/digitalAssets/830/830794_Vagledning_vid_trak_H_06.pdf

http://www.gu.se/digitalAssets/830/830793_Guidelines_Discrimination_English_0606.pdf

3. Att hålla regelbundna möten i Handelshögskolans likabehandlingsgrupp där ombuden för fakulteten, institutionerna/motsv., doktorander samt studenter ingår. Fakultetsombudet är sammankallande. Gruppen respektive ombuden har en roll i att verka pådrivande för att aktuella frågor diskuteras och bereds på olika nivåer inom Handelshögskolan.

Ansvariga:

1. Ombuden på respektive nivå, i samarbete med de personer som arbetar med information och personalfrågor samt berörda personer på fakultetskansliet, ansvarar för att informationen finns på aktuella hemsidor.
2. De personer som arbetar med personalfrågor ansvarar för att alla nyanställda samt alla nyantagna doktorander får informationen som nämns ovan. Motsvarande ansvar för alla nyantagna studenter har Handelshögskolans studierektorer.
3. Fakultetsombudet ansvarar för att regelbundna möten hålls i Handelshögskolans lika-behandlingsgrupp och att gruppen har en aktiv roll i verksamheten.

Personal- och kompetensförsörjning/rekrytering

Mål:

Att skapa breda rekryteringsunderlag är viktigt för att efterleva tillfredsställande likabehandling i samband med rekryteringar. Målsättningen är att sörja för ett brett rekryteringsunderlag inför samtliga nyanställningar. För att efterleva den målsättningen är det väsentligt att personer som initierar och ansvarar för rekryteringar är medvetna om att likabehandlingsperspektivet alltid skall beaktas. Det är också väsentligt att sakkunniga utses med så bred representation som möjligt.

Processåtgärder:

1. Via förbättrad information (se punkten Förebygga och förhindra trakasserier) skall samtliga som initierar nyanställningar göras medvetna om målsättningen om ett brett rekryteringsunderlag.
2. Det åligger ett särskilt ansvar att ledigkungöranden föregås av en analys av hur personalsammansättningen inom det aktuella området ser ut i dagsläget samt att ledigkungörandet formuleras så att ett brett rekryteringsunderlag skapas. Gruppen sakkunniga skall få en så bred representation som möjligt och har inte så skett skall argument anföras.

Ansvariga:

1. Ombuden på respektive nivå, i samarbete med de personer som arbetar med information och personalfrågor samt berörda personer på fakultetskansliet, ansvarar för förbättrad information till samtliga som initierar nyanställningar.
2. Samtliga som initierar och ansvarar för en nyrekrytering har ett ansvar för att en analys av nuvarande personalsammansättning genomförs samt att ledigkungörandet formuleras på ett sätt som möjliggör ett brett rekryteringsunderlag. Lärarförslagsnämnden får ett särskilt ansvar att kontrollera att formuleringen av ledigkungörandet är tillfredsställande utifrån en analys av personalsammansättningen och i annat fall påpeka de brister som finns. Lärarförslagsnämnden har också till ansvar att se till att gruppen sakkunniga får en så bred representation som möjligt.

Handelshögskolan, Göteborgs universitet, som arbetsplats

Mål:

När det gäller Handelshögskolan som arbetsplats är målsättningen framförallt inriktad mot att säkra att alla som är verksamma på Handelshögskolan har nödvändig information och kunskap. Då finns möjlighet att var och en kan bidra till en stödjande och uppmuntrande arbetsmiljö - för sig själv och andra - som är fri från fördomar och trakasserier.

Processåtgärder:

1. Via förbättrad information (se punkten Förebygga och förhindra trakasserier) skall samtliga verksamma på Handelshögskolan ha kunskap om lagar, policy, planer, kontaktuppgifter mm vilket skapar en förutsättning för att själv kunna bidra till en arbetsmiljö fri från fördomar och trakasserier.
2. För att underlätta för småbarnsföräldrar skall undervisning och möten normalt förläggas mellan kl 9 och 16. När så inte är möjligt bör det säkerställas att alternativ erbjuds så att den som drabbas får möjlighet att tillägna sig informationen på annat sätt.
3. Informera om och aktivt stödja att alla nyanställda och nyantagna doktorander bereds möjlighet att ta del av Göteborgs universitets introduktionsutbildning samt aktivt stödja att alla anställda och doktorander får ta del av Göteborgs universitets övriga ledar- och kompetensutbildningar⁶.
4. Lönenivåerna, för olika grupper av anställda på fakulteten, skall granskas inför varje löne-revision.

Specifika strategiska åtgärder:

5. Genomföra projektet "Pedagogik och intersektionalitet" som vänder sig till samtliga anställda och doktorander på Handelshögskolan med syftet att sprida kunskap och medvetenhet i likabehandlingsfrågorna samt initiera diskussioner kring frågornas betydelse för vår gemensamma arbetsmiljö.

Ansvariga:

1. Ombuden på respektive nivå, i samarbete med de personer som arbetar med information och personalfrågor samt berörda personer på fakultetskansliet, ansvarar för att samtliga verksamma får tillgång till information och kunskap på området.
2. Samtliga personer som lägger scheman och bokar möten har att ta hänsyn till nämnda tidsrestriktioner alternativt säkerställa att tillfredsställande alternativ erbjuds. Handelshögskolans Likabehandlingsgrupp ska arbeta för att skapa förutsättningar för följdandet av nämnda tidsrestriktioner.
3. Personer som arbetar med personalfrågor har ansvar för att i god tid sprida information om Göteborgs universitets interna kursutbud.
Samtliga personer med ett arbetsledaransvar har ansvar för att uppmuntra och bereda möjlighet för underordnade att gå på för dem relevanta utbildningar.
4. Dekanus ansvarar för att analyser av lönenivåerna genomförs.
5. Ulla Eriksson-Zetterguist och David Renemark ansvarar för att projektet "Pedagogik och intersektionalitet" operationaliseras och genomförs.

⁶ <http://www.pa.adm.gu.se/kompetensutveckling/>

Utbildning

Mål:

Målsättningen är att motverka all form av diskriminering i utbildningssammanhang på Handelshögskolan. Det innebär dels att motverka diskriminering i den vardagliga verksamheten, dvs mellan anställda, doktorander och studenter, dels att Handelshögskolans anställda och doktorander agerar aktiv förebild, med ett upplysningsansvar i utbildningen, i relation till skolans studenter. Målsättningen inbegriper även ett ansvar för att verka för att alla grupper i samhället, oavsett bakgrund, bereds rimliga förutsättningar för att studera på Handelshögskolan.

Processåtgärder:

1. Att regelbundet sända ut information till samtliga gymnasieskolor i Göteborgsområdet samt ta emot studiebesök på Handelshögskolan.
2. Utöka samarbetet med Career Service på Handelshögskolan med syfte att Career Service i ett tidigt skede av Handelshögskolestudenternas utbildning kommer i kontakt med dem. Det möjliggör att Career Service tidigt kan börja stödja studenterna i deras studier och inför deras framtida yrkesliv.
3. Införa en obligatorisk fråga i samtliga kursutvärderingar som skall delas ut på samtliga kurser som ges vid Handelshögskolan i samband med att kurserna avslutas. Frågan skall ta upp aspekter på likabehandlingsproblematik, både avseende kursinnehåll och hur man blivit bemött som student. Resultaten ger underlag till att börja systematisera hur olika institutioner och program, och enskilda kurser och lärare inom desamma, arbetar med likabehandlingsperspektivet i utbildningen. Informationen utgör grund för att därefter arbeta med mer riktade åtgärder där det behövs.
4. Fortsätta arbetet med anonyma tentamina som har påbörjats på Handelshögskolan. Ett första steg blir att samla de erfarenheter som finns.

Specifika strategiska åtgärder:

5. Genomföra projektet "Pedagogik och intersektionalitet" som vänder sig till samtliga anställda och doktorander på Handelshögskolan med syftet att sprida kunskap och medvetenhet i likabehandlingsfrågorna. Ökad medvetenhet bland lärare och forskare kommer även studenterna tillgodo, dels i interaktionen med lärare/forskare under utbildningstiden, dels i form av ökad medvetenhet inför deras yrkesverksamma liv.

Ansvariga:

1. Handelshögskolans informatör ansvarar för att skapa och upprätthålla kontakt med gymnasieskolor i Göteborgsområdet. Däri ingår att ta emot studiebesök på Handelshögskolan.
 2. Career Service ansvarar för att, i samråd med studierektorerna, utvidga och stärka samarbetet.
 3. Studierektorerna ansvarar för att samtliga kursutvärderingar innehåller åtminstone en fråga om likabehandling i kursen. Studierektorerna ansvarar också för att resultaten sammanställs och kommer institutionsombuden tillhanda.
 4. Handelshögskolans studierektorer ansvarar för att erfarenheter från försöket med anonyma tentamina sammanställs och kommer institutionsombuden tillhanda.
 5. Ulla Eriksson-Zetterquist och David Renemark ansvarar för att projektet "Pedagogik och intersektionalitet" operationaliseras och genomförs.
-

Tillgänglighet för funktionshindrade

Mål:

Handelshögskolan skall vara tillgänglig för alla som önskar komma i kontakt med skolan och det skall finnas en beredskap att kunna tillmötesgå personer med funktionshinder. Beredskapen består i att fastighetsintendenten är väl insatt i hur tillgängligheten kan förbättras i syfte att underlätta för personer med funktionshinder. Beredskapen består också i att studievägledarna, som ofta är de som kommer i kontakt med studenterna i ett tidigt skede av deras utbildning, har ett upplysningsansvar gentemot fastighetsintendenten, kursansvariga lärare och andra berörda samt har en viktig roll i att vara kontaktperson för dessa studenter. För personer med funktionshinder skall det vara lätt att hitta vem de skall vända sig till på skolan för att få det stöd de behöver.

Processåtgärder:

1. Kontinuerlig översyn vad gäller beredskap och tillgänglighet för personer med funktionshinder.
2. Säkerställa att studievägledarna är medvetna om att de har ett upplysningsansvar gentemot fastighetsintendenten, kursansvariga lärare och andra berörda, samt att de har en viktig roll i att vara kontaktperson för studenter med funktionshinder.
3. Kontaktuppgifter om vem man skall vända sig till när det gäller tillgänglighetsfrågor skall finnas på aktuell hemsida (se punkten Förebygga och förhindra trakasserier).

Ansvariga:

1. Fastighetsintendenten ansvarar för att en kontinuerlig översyn genomförs och att beredskap finns.
 2. Fakultetsombudet ansvarar för att studievägledarna är väl medvetna om sitt upplysningsansvar och sin roll i att stödja studenter med funktionshinder.
 3. Ombuden på respektive nivå, i samarbete med de personer som arbetar med information och personalfrågor samt berörda personer på fakultetskansliet, ansvarar för att information om vem man skall vända sig till i tillgänglighetsfrågor finns på aktuella hemsidor.
-