

Hankens likabehandlingsplan 2012-2014

Denna plan är behandlad av Hankens arbetarskyddskommission 30.11.2011 och fastställd av rektor 2.12.2011.

Hur är jämställdhets- och likabehandlingsarbetet organiserat?

I enlighet med lagen om likabehandling 21/2004 och dess 4 § skall Hanken utarbeta en likabehandlingsplan i den omfattning som verksamheten det kräver. Ansvar för likabehandlingsarbetet på Hanken ligger på arbetarskyddskommissionen.

Den föreliggande planen uppgörs för en treårsperiod.

Arbetet för likabehandling på Hanken

Diskriminering är förbjuden i lag. Alla anställda och alla studenter är själva i sista hand ansvariga för sitt beteende. Alla på Hanken, såväl anställda som studenter, skall behandlas med samma respekt oberoende av kön, nationalitet, etniskt ursprung, ålder, sexuell läggning, hälsotillstånd eller religion m.m. Det är skäl att minnas att ett flertal av dessa variabler är "osynliga" (t.ex. religiös övertygelse) varför det är viktigt att i alla sammanhang tänka på ett respektfullt beteende.

Trots att alla bär ett ansvar för att diskriminering inte förekommer på Hanken så bär anställda i chefsposition ett särskilt ansvar. Även den undervisande personalen bör tänka på att föregå med gott exempel.

- Varje anställd svarar för att han eller hon inte gör sig skyldig till diskriminering t.ex. vid arbetsfördelningen, vid bedömningen av studieprestationer och vid handledningen av studierna. Personalen och studenterna ansvarar för att genom sin verksamhet eller sina kommentarer inte skapa en fientlig atmosfär.
- Prefekten eller enhetschefen svarar för jämlikheten inom den egna institutionens och enhetens verksamhet. Ifall en anställd trots tillsägelse bryter mot reglerna om likabehandling, skall chefen ingripa och se till att situationen rättas till.
- Förvaltningen och de olika beslutsfattande organen vid Hanken svarar för att det inte sker diskriminering i de ärenden som deras beslutanderätt omfattar. T.ex. vid tjänstebesättningar bör man särskilt vara uppmärksam på detta.
- Ifall en anställd blir utsatt för diskriminering, som trots anmärkningar fortsätter, skall han eller hon först ta kontakt med sin chef, därefter med arbetarskyddsfullmäktig, jämställdhetsombudet eller med sin förtroendeman. Ärendet bör alltid rapporteras till

förvaltningsdirektören.

- En studerande kan kontakta Studentkårens styrelseordförande eller Hankens jämställdhetsombud. Studenter kan även vända sig till Studenthälsan eller till studenternas psykolog.

Etniskt ursprung, nationalitet, hudfärg, kulturell bakgrund, språk

Hanken är en internationell arbets-/studieplats med individer med olika etniskt ursprung, nationalitet, hudfärg, kulturell bakgrund och språk. För att Hanken skall vara en trivsam arbets- och studieplats för alla förutsätts tolerans mot olikheter i detta avseende. Till ett universitets traditioner hör att varken det etniska ursprunget, nationaliteten, hudfärgen eller den kulturella bakgrunden får inverka på behandlingen av någon person.

Hanken är en enspråkigt svensk enhet och Finlands enda svenskspråkiga ekonomisk-merkantila universitetet. Högskolans *språkstrategi* (styrelsen 25.5.2005) innehåller följande ställningstagande vad gäller det svenskspråkiga versus det internationella: "Hankens strategiska ställningstaganden¹ betonar vikten av att högskolan fyller sin svenska uppgift, men samtidigt understryks betydelsen av att internationellt erkännande är en förutsättning för att Hanken ska kunna bära sitt ansvar för den svenskspråkiga utbildningen (...) samt sitt nationella och regionala utbildningsansvar". Vidare konstateras i språkstrategin att en öppenhet mot omvärlden ger konkurrensfördelar.

Religion och övertygelse

I Finland råder religions-, samvets- och åsiktsfrihet: Varje anställd eller student har om han eller hon så önskar rätt att bekänna sin religion eller ge uttryck för sin övertygelse. Ingen behöver i strid mot sin övertygelse delta i en religiös sammankomst. Av alla på Hanken förutsätts tolerans och respekt för andras åsikter och åskådningar – olika åsikter i fråga om religion, politik eller övertygelse får inte inverka på hur en anställd eller student blir bemött eller själv bemöter övriga medlemmar av gemenskapen.

Diskriminering är förbjuden, även om denna skulle motiveras av religiösa skäl eller på grund av övertygelse.

Sexuell inriktning och sexuell identitet

Sexuell inriktning eller sexuell identitet får inte inverka på behandlingen av en person. Var och en har rätt att berätta eller att låta bli att berätta om sitt privatliv, inklusive sin sexuella inriktning eller identitet. För att Hanken skall vara en trivsam arbets- eller studieplats för alla förutsätts tolerans och respekt gentemot olikheter även i detta avseende.

Ålder

Medelåldern bland Hankens anställda är 43,7 år (läget år 2010). Vid Hanken jobbar och studerar människor i varierande ålder. Detta skall ses som en rikedom och en persons ålder får inte inverka på hur han/hon behandlas. De äldre anställdas erfarenhet är värdefull och Hanken

¹ Enligt olika dokument, se språkstrategin

har en utmaning i att överföra deras kunskap till yngre anställda, speciellt i anknytning till pensioneringar.

Flexibiliteten i samband med förenandet av arbetet och familjen skall inom ramen för arbets- och kollektivavtalet utsträckas så att den omfattar också anställda som sköter sina ålderstigna föräldrar.

Vid av misstanke om diskriminering/trakasserier

Problemen på arbetsplatsen bör även lösas där. Det är ett gemensamt intresse för hela arbetsgemenskapen att ingripa mot osakligt beteende och få det att upphöra. Förutom ur trivselsynpunkt är diskriminering även ytterst negativ för produktiviteten i arbetet. Redan enligt *arbetarskyddslagen* ligger det framför allt på arbetsgivarens ansvar att vidta åtgärder vid anmälan eller misstanke om osakligt beteende.

Hanken har gjort upp en handlingsplan i samband med "Förebyggande av trakasserier på Hanken" (November 2011). Planen tar i detalj upp hur den som misstänker sig bli utsatt för diskriminering/trakasserier skall handla. Den beskriver också processen för att utreda dylika fall på Hanken och vem som bär ansvaret för att det görs.

Schematiskt kan utredningsförloppet i ett dylikt fall konkretiseras som följer:

- offret dokumenterar det som hänt
- arbetsgivare/förman hör offret och dokumenterar uppgifterna/anklagelserna
- arbetsgivare/förman hör den utpekade gärningsmannen och dokumenterar dennes synpunkter
- arbetsgivare/förman fattar beslut om huruvida och hur processen fortsätter
- arbetsgivare/förman kontaktar vid behov utomstående experter såsom företagshälsovården och arbetarskyddsdistriktet
- förmannen rapporterar (vid behov allmänt och med bevarande av de delaktigas anonymitet) till förvaltningsdirektören

Offret kan välja att reagera på olika sätt:

- sakligt tala om för gärningsmannen att man inte kan stå ut med hans eller hennes beteende. I trakasserifall hänvisas ofta till att grova skämt eller personliga gliringar hör till en viss jargong. Gärningsmannen kanske därför inte ens inser hur hans eller hennes beteende uppfattas av andra
- offret kan alltid vända sig till sin förman, som är skyldig att reagera
- offret kan även vända sig till arbetarskyddsfullmäktige, arbetarskyddschefen, personalchefen eller förvaltningsdirektören
- offret kan alltid kontakta företagshälsovården eller arbetarskyddsdistriktet.

Handlingsplanen för förhindrande av trakasserier i sin helhet finns på Hankens webbsida på personalportalen.