



HANKEN

HANKENS MÅNGFALD, JÄMLIKHET OCH INKLUDERINGSPÅN

2025–2027

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Introduktion: Mål och ramverk	3
Process	4
Begränsningar	5
Teman	6
Hankens strategi	7
Planens struktur	8
Hankens DEI-plan 2025–2027	9
1. Kompetenser för att verka i en mångfaldig miljö	9
2. Utnyttja befintlig DEI-expertis vid Hanken	16
3. Hantera trakasserier och diskriminering	19

INTRODUKTION: MÅL OCH RAMVERK

Detta är Hankens första plan för mångfald, jämlikhet och inkludering (hädanefter 'DEI-plan'). Enligt diskrimineringslagen (1325/2014) och jämställdhetslagen (lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, 609/1986) skall organisationer utveckla och upprätthålla en plan för dylika frågor. Tidigare har det juridiska kravet uppfyllts genom Hankens jämställdhetsplan. Den ökade medvetenheten om hur personliga egenskaper som etnicitet, och funktionsvariation påverkar arbetsmiljön gör att det inte längre är möjligt att fokusera på en enda dimension av mångfald. DEI-planen tangerar och identifierar även språkfrågor som en viktig identitetsfaktor, och därmed identifieras även Hankens särskilda lagstadgade plikt att främja rätten till eget språk och egen kultur (grundlagen 17 §; 11 §, 35 §, 46 § i universitetslagen). 46 § Enligt Hankens strategi strävar högskolan efter att vara en "förebild inom mångfald, jämlikhet och inkludering bland nordiska handelshögskolor". Det innebär att DEI-planen behöver vara mera långtgående än minimikraven i lagstiftningen. Därför omfattar planen inte bara åtgärder mot diskriminering, utan också antirasistiska ramverk och metoder.

Målet är dels att minska diskriminering (icke-diskriminering) baserat på de personliga egenskaper som nämndes, dels att identifiera och motverka strukturer som systematiskt missgynnar grupper (antirasism). Skillnaden mellan dessa begrepp är att icke-diskriminering försöker mildra effekterna av diskriminering inom befintliga strukturer, medan antirasism även syftar till att förändra de strukturer som skapar ojämlikhet till att börja med. Därför innehåller denna plan både justeringar till befintliga strukturer och mer genomgripande förändringar.

Planen har utformats med stöd av antirasistisk teori och metoder för restorativ rättvisa. Det innebär att dialog och gemenskapsbyggande har använts för att säkerställa bred delaktighet – genom intervjuer, diskussionsforum och en enkät. Sammanfattningar av intervjuerna och enkätresultatet finns här (på engelska): [DEI-resultat 2025](#).

PROCESS

Intervjuer

De bland Hankens anställda och studerande (hädanefters 'Hankengemenskapen') som visat intresse för DEI intervjuades för att kartlägga de nuvarande insatserna och attityderna gentemot dem, samt organisationens beredskap att främja mångfald. Intervjuerna visade också på vilka hinder man uppfattar att hindrar och försvårar jämlik behandling av personal, studenter och forskare.

Dialog

Genom workshoppar med dialogbaserade metoder identifierade deltagarna frågor som borde ingå i DEI-enkäten. Hankengemenskapen fick också kommentera det första utkastet till planen i en workshop.

Metoder som The Circle Way och World Café användes i workshopparna. Detta är metoder som ofta används vid gemenskapsbyggande i kontexter präglade av bosättarkolonialism. De är icke-exploaterande sätt att engagera gemenskapen, som uppmuntrar ansvarstagande och handling genom att deltagarna får granska strukturer som upprätthåller ojämlikheter vid Hanken och deras egen roll i att upprätthålla dessa strukturer.

DEI-kommitténs roll

Hankens DEI-kommitté består av akademisk- och administrativ personal med intresse för DEI, samt personer i egenskap av sin roll på Hanken, t.ex. biträdande prorektor för hållbarhet, DEI-koordinatör, DEI-ombuden, arbetarskyddsombudet och HR-direktören. Kommittén granskade och godkände den slutliga versionen av enkäten innan den översattes till svenska.

Enkäter

Personalenkäten innehöll 32 frågor om minoritetsprocesser, normer, förväntningar, och uppfattningar av ledarskap och stöd. Den genomfördes av en extern aktör för att säkerställa konfidentialitet. Svarsfrekvensen var över 70 %, men endast cirka 7 % bland doktorander.

Studentenkäten hade lägre svarsfrekvens men liknande resultat. Den genomfördes internt av DEI-koordinatör och innehöll ytterligare frågor hämtade från en enkät som genomförts av Finlands studentkårers förbund (FSF), riktad specifikt till internationella studenter.

BEGRÄNSNINGAR

Antirasism

Även om metoderna för att utforma och genomföra enkäten bottnade i antirasistiska dialogmetoder, nämnde inga respondenter etnicitet som ett hinder i sina öppna svar. Däremot indikerade svar från internationella deltagare att Hankens praxis är starkt präglad av västerländska akademiska och finska kulturella normer, vilket tas upp i DEI-planen.

Respondenter

Trots den höga svarsfrekvensen saknades i stor utsträckning svar från doktorander. Doktorander uppfattas som en grupp med stor etnisk mångfald, men eftersom så få svarade och ingen identifierade sig som etniskt i minoritetsställning krävs mer arbete framöver för att nå denna grupp.

TEMAN

Behoven som framkom i enkätdata och diskussionerna inom Hanken-gemenskapen kan delas in i följande teman:

1. Bygga strukturer och kompetenser för att verka i en mångfaldig arbetsmiljö

- Strukturer som gör det möjligt att möta individuella behov
 - » Processer som minskar eller motverkar bias: Bias här avser systematiska snedvridningar och fördomar som påverkar hur vi uppfattar, bedömer och behandlar andra människor.
 - » Rutiner som möjliggör dialog på teamnivå
 - » Mötesformer som tillåter olika sätt att delta och kommunicera
 - » Välkomstprocesser (s.k. 'onboarding') som kan anpassas flexibelt gällande innehåll och möten mellan medlemmar i Hanken-gemenskapen
 - » Utrymmen som tillgodoser olika behov
- Kompetenser för att
 - » Känna igen olika former av mångfald och undvika normativt tänkande
 - » Motverka omedveten bias, särskilt hos administrativ och stödpersonal
 - » Undervisa inkluderande
 - » Leda inkluderande, med dialogiska metoder för att identifiera och tillgodose mångfald
 - » Kommunicera inkluderande, med språklig och kulturell medvetenhet

Utnyttja befintlig DEI-expertis inom Hanken

- Genom dialogiska evenemang (Hankengemenskapens delaktighet och ägarskap i DEI-arbetet)
- Genom att uppmuntra och synliggöra forskning vid Hanken som lyfter kritiska perspektiv på mångfald, jämlikhet och inkludering
- Genom samarbete med samhället och ideella organisationer

Detta ökar förståelsen för och engagemanget i DEI-planen och andra dokument med DEI-koppling, till exempel språkpolycyn och handledningsriktlinjerna. Det stärker också Hankens rykte som förebild inom DEI.

3. Att hantera trakasserier och diskriminering

Förstå trakasserier, sätta tydliga gränser och säkerställa att de som är mest utsatta känner sig trygga att rapportera när det sker.

- Införa tydliga anti-trakasserimekanismer, såsom klara rapporteringskanaler, förväntningar och medlingsrutiner
- Skapa ett utbildningspaket för DEI-ombuden för att undvika oklarheter kring vidden av rollen och säkerställa att man inhämtar nödvändiga färdigheter att skapa och upprätthålla trygga miljöer, medla konflikter och kommunicera om trakasserier

HANKENS STRATEGI

Åtgärderna som föreslås utifrån DEI-enkäten har justerats för att stämma överens med Hankens strategi. Följande frågor styr de första åren av implementeringen:

Strategiska områden:

A) Internationalisering

Hur stödjer dessa åtgärder integrationen av internationella studenter?

B) Språklig inkludering

Hur säkerställer vi att alla i Hankengemenskapen – särskilt de som inte har svenska eller engelska som modersmål – känner sig inkluderade, samtidigt som vi balanserar detta med Hankens roll som svenskspråkig högskola?

C) Förebild inom DEI

Hur säkerställer vi hållbarhet och kontinuitet i DEI-arbetet vid Hanken?

För att ge en bättre översikt anges dessa strategiska områden i fotnoten på varje sida i DEIplanen.

PLANENS STRUKTUR

Planen har tre huvuddelar, indelade enligt de teman som beskrivits ovan. Varje tema innehåller flera åtgärder som alla har en egen sida i denna plan. Varje åtgärd har följande delar:

Åtgärder på högre nivå

Åtgärder på högre nivå är avsedda att förbli oförändrade under hela genomförandeperioden. De beskriver ett mål som kan uppnås på flera sätt. Under dessa åtgärder anges också vem som ansvarar för den, den centrala indikatorn och tidsramen.

Strategiska områden

Varje åtgärd innehåller en beskrivning av vilket strategiskt område (beskrivet på sidan 7 i detta dokument) den berör och på vilket sätt den tar upp detta område. Det här besvarar direkt de frågor som ställs under avsnittet Hankens strategi.

Föreslagna sätt att operationalisera

Dessa bygger på förslag från Hanken-gemenskapen och forskning inom DEI. De kan utvecklas och anpassas för att säkerställa att åtgärderna på högre nivå uppnås. Här finns också förslag på mätning och indikatorer.

Tabellstruktur:

Åtgärder på högre nivå		
Ansvariga Ansvarigt team eller person	Nyckelindikator Beskrivning av nyckelindikator	Tidsram Tidsram under vilken åtgärden ska genomföras
Strategiska områden Beskrivning av vilka strategiska områden denna åtgärd berör.		
Förslag på operationalisering Beskrivning av föreslagna sätt att operationalisera åtgärden.	Mätning Centralt verktyg för att mäta hur väl den föreslagna operationaliseringen lyckas. Föreslagna indikatorer Föreslagna operativa indikatorer för den föreslagna operationaliseringen.	

HANKENS DEI-PLAN 2025–2027

1. Kompetenser för att verka i en mångfaldig miljö

Åtgärd 1.1: Inkluderande ledarskapsutbildning för chefer och ledningen		
Ansvariga Biträdande prorektor för hållbarhet, HR	Nyckelindikator Ökad känsla av att man får stöd hos medarbetare	Tidsram 2025–2027, lansering våren 2026
Strategiska områden: B och C B: Utbildning i språkmedvetenhet som fokuserar på att minska skillnaderna i upplevd inkludering mellan svensk-/engelskspråkig och finskspråkig personal. C: Chefer och ledare får verktyg för att bygga en inkluderande kultur med kontinuerligt stöd och coaching.		
Förslag på operationalisering • DEI-utbildning för chefer som del av ledarskapsdagar och välkomstprocesser • Flexibel digital DEI-modul (t.ex. i Moodle) + uppföljning/coaching	Mätning DEI-enkät Föreslagna indikatorer • Deltagande i välkomstutbildning för chefer och ledare • Feedback från utbildning och uppföljning/coaching	

Strategiska områden:

A) Internationalisering: Hur stödjer dessa åtgärder integrationen av internationella studenter?

B) Språklig inkludering: Hur säkerställer vi att alla i Hankengemenskapen – särskilt de som inte har svenska eller engelska som modersmål – känner sig inkluderade, samtidigt som vi balanserar detta med Hankens roll som svenskspråkig högskola?

C) Förebild inom DEI: Hur säkerställer vi hållbarhet och kontinuitet i DEI-arbetet vid Hanken?

Åtgärd 1.2: Utbildning i inkluderande undervisningsmetoder

Innehåller interkulturell kompetens, inkluderande språk och språklig medvetenhet, motverkande av bias, tillgänglighet samt inkludering av personer med funktionsvariation.

Ansvariga

Biträdande prorektor för hållbarhet, prorektor för undervisning, Teaching Lab

Nyckelindikator

En bättre upplevelse av inkludering

Tidsram

2025–2027,
en gång per termin,
start våren 2026

Strategiska områden: A, B och C

A och B: Fokus på att skapa klassrumskulturer som möjliggör interkulturella möten och skapa undervisningsmaterial och föreläsningsplaner med språklig- och kulturell medvetenhet.

C: Lärare får stöd för att skapa inkluderande klassrumsmiljöer med kontinuerlig coaching och stöd.

Förslag på operationalisering

- Workshop om inkluderande pedagogik på den årliga Undervisningsdagen (med möjlighet till ECTS-poäng för personalen)
- Inkluderande undervisning integreras i befintliga rutiner för specialarrangemang och tillgänglighet
- Årlig uppföljning/coaching

Mätning

DEI-enkät

Föreslagna indikatorer

- Workshop om inkluderande pedagogik på den årliga Undervisningsdagen (med möjlighet till ECTS-poäng för personalen)
- Inkluderande undervisning integreras i befintliga rutiner för specialarrangemang och tillgänglighet
- Årlig uppföljning/coaching

Strategiska områden:

A) Internationalisering: Hur stödjer dessa åtgärder integrationen av internationella studenter?

B) Språklig inkludering: Hur säkerställer vi att alla i Hankengemenskapen – särskilt de som inte har svenska eller engelska som modersmål – känner sig inkluderade, samtidigt som vi balanserar detta med Hankens roll som svenskspråkig högskola?

C) Förebild inom DEI: Hur säkerställer vi hållbarhet och kontinuitet i DEI-arbetet vid Hanken?

Åtgärd 1.3: Åtgärda ojämlikheter i rekryteringsprocessen

Ansvariga Biträdande prorektor för hållbarhet, HR	Nyckelindikator Förbättrad upplevelse av rättvisa och transparens i rekrytering och administrativa funktioner.	Tidsram 2026
Strategiska områden: A, B och C A: Anonym rekrytering leder till mer diversifierade team, bättre matchning av team-medlemmar och ökad problemlösningsförmåga, vilket stärker kapaciteten att stödja en mångfaldig arbets- och studentmiljö. B: Utbildning inkluderar strategier för att motverka bias kopplat till språkliga antaganden. Anonym rekrytering uppmuntrar kvalificerade kandidater från olika etniska och språkliga bakgrunder att söka. C: Checklistor säkerställer att lärdomar från utbildningar utnyttjas och implementeras aktivt. Anonym rekrytering är ett vedertaget verktyg för att öka mångfald och förbättrar också organisationens anseende som rättvis och inkluderande. Det är också ett konkret sätt att påvisa icke-diskriminerande rekryteringsprocesser, vilket är ett lagkrav.		
Förslag på operationalisering • Utbildning i omedveten bias som en del av välkomstprocessen och kort repetition i början av varje termin för personer med rekryteringsansvar. • Utveckling och årlig koll av en checklista för omedveten bias, integrerad i befintliga riktlinjer för rekrytering av akademisk och administrativ personal. • Pilotprojekt med anonym rekrytering för ny personal under en viss tidsperiod. • HR kartlägger och optimerar rekryteringsprocesser för att främja jämlikhet.	Mätning DEI-enkät; rekryteringsenkät Föreslagna indikatorer • 25 % av cheferna deltar första året • 50 % av cheferna har deltagit andra året • Utvärderingsblanketter efter utbildningar • Rapporterad användning av checklistan för omedveten bias	

Strategiska områden:

A) Internationalisering: Hur stödjer dessa åtgärder integrationen av internationella studenter?

B) Språklig inkludering: Hur säkerställer vi att alla i Hankengemenskapen – särskilt de som inte har svenska eller engelska som modersmål – känner sig inkluderade, samtidigt som vi balanserar detta med Hankens roll som svenskspråkig högskola?

C) Förebild inom DEI: Hur säkerställer vi hållbarhet och kontinuitet i DEI-arbetet vid Hanken?

Åtgärd 1.4: Öka känslan av inkludering i Hankengemenskapen genom medvetenhet och färdigheter i dialog och inkludering

Ansvariga Biträdande prorektor för hållbarhet, Språkcentret, HR, prorektor för utbildning	Nyckelindikator Personer i minoritetsposition känner sig mer inkluderade och får vara sig själva, dvs. sitt autentiska jag.	Tidsram 2025–2027
Strategiska områden: A, B och C A och B: Utbildningen fokuserar på 1) kulturella normer, 2) språk och identitet, 3) dialogiska metoder, 4) inkluderande kommunikation. A och C: Utbildningen fokuserar på definitionen av trakasserier och förtydligar rapporteringsprocessen för alla nya i Hankengemenskapen. C: Utbildningen innehåller praktiska verktyg för normkritiskt språkbruk (inkluderar till exempel LGBTQIA+ och funktionsvariationsperspektiv) för att bygga en inkluderande kultur.		
Förslag på operationalisering • Utbildning organiseras årligen i samband med välkomstprocessen av nya medarbetare. • Självutvärderingstest som mäter förståelse för DEI, trakasserier, diskriminering och hur man kan rapportera trakasserier och diskriminering. • Utbildning i konkreta verktyg för inkluderande kommunikation, till exempel klarspråk eller dialogmetoder. • Workshop för inkluderande pedagogik riktad till undervisande och stödfunktion. • Utbildningen är öppen för alla anställda, forskare och studenter. • Utbildningen förverkligas som kurs för studenter med möjlighet till studiepoäng.	Mätning DEI-enkät Föreslagna indikatorer • Genomförda utbildningar med minst 50 deltagare • Förbättrade resultat i självutvärdering över tid • Utvärderingsblanketter från utbildningar	

Strategiska områden:

A) Internationalisering: Hur stödjer dessa åtgärder integrationen av internationella studenter?

B) Språklig inkludering: Hur säkerställer vi att alla i Hankengemenskapen – särskilt de som inte har svenska eller engelska som modersmål – känner sig inkluderade, samtidigt som vi balanserar detta med Hankens roll som svenskspråkig högskola?

C) Förebild inom DEI: Hur säkerställer vi hållbarhet och kontinuitet i DEI-arbetet vid Hanken?

Åtgärd 1.5: Bygga en kultur av öppen dialog för att förbättra inkludering och förståelse

Ansvariga Teamledare, enhetsdirektörer, prefekter, HR	Nyckelindikatorer • Utjämning av graden av språklig inkludering mellan språkgrupper • Fler anställda upplever att deras särskilda behov tillgodoses.	Tidsram 2026
Strategiska områden: B och C B: Dialog möjliggör att språkliga, psykosociala och andra behov uttrycks öppet i hela teamet, vilket stärker en kultur av kollektiv bekräftelse och anpassning av individuella behov. C: Kunnigt dialogfrämjande säkerställer att alla perspektiv kommer fram, också teamledarens.		
Förslag på operationalisering Guide för dialog på team-/ enhets-/institutionsnivå för att kartlägga allas: • Språkliga behov • Psykosociala behov • Särskilda behov och livssituationer • Hur man bäst kan tillgodose nämnda behov och jobba utgående från de givna premisserna på teamnivå	Mätning DEI-enkät Föreslagna indikatorer • Dialog förs då nya teammedlemmar börjar och därefter minst en gång per år • På teamnivå tas handlingsplaner fram för att åtgärda saker som diskuterats. Uppföljning av åtgärderna görs.	

Strategiska områden:

A) Internationalisering: Hur stödjer dessa åtgärder integrationen av internationella studenter?

B) Språklig inkludering: Hur säkerställer vi att alla i Hankengemenskapen – särskilt de som inte har svenska eller engelska som modersmål – känner sig inkluderade, samtidigt som vi balanserar detta med Hankens roll som svenskspråkig högskola?

C) Förebild inom DEI: Hur säkerställer vi hållbarhet och kontinuitet i DEI-arbetet vid Hanken?

Åtgärd 1.6: Utveckling av en flexibel välkomstprocess som tar hänsyn till olika bakgrunder och inlärningssätt

Ansvariga Biträdande prorektor för hållbarhet, teamledare, HR-direktör	Nyckelindikator Minskad skillnad i upplevelsen av välkomstprocessen mellan olika demografiska grupper	Tidsram Lanseras 2025
Strategiska områden: A och B A: Building a culture of accommodating different ways of integrating and learning. B: Not only are different languages accommodated, but different learning styles and different starting points in knowledge.		
Förslag på operationalisering Utveckling av flexibel välkomstchecklista som möjliggör självstyrd välkomstprocess och som uppmuntrar nya medarbetare att: Organisationsnivå: • träffa nyckelpersoner (till exempel HR, IT, kommunikation) • lära sig relevanta riktlinjer och dokument på ett sätt som passar dem • få tillgång till information om sin anställning Teamnivå: • kontakta viktiga samarbetspartners i andra enheter • presentera sig för centrala intressenter • lära sig arbetsuppgifterna med stöd tillgängligt vid behov Dessutom hjälper ett 'Buddy'-system att med låg tröskel få tillgång till information	Mätning DEI-enkät Föreslagna indikatorer • Genomgång av checklistan med teamledare • Checklistan granskas av teamledaren inför varje nyanställd • Alla nyanställda tilldelas en 'buddy'	

Strategiska områden:

A) Internationalisering: Hur stödjer dessa åtgärder integrationen av internationella studenter?

B) Språklig inkludering: Hur säkerställer vi att alla i Hankengemenskapen – särskilt de som inte har svenska eller engelska som modersmål – känner sig inkluderade, samtidigt som vi balanserar detta med Hankens roll som svenskspråkig högskola?

C) Förebild inom DEI: Hur säkerställer vi hållbarhet och kontinuitet i DEI-arbetet vid Hanken?

Åtgärd 1.7: Studenternas särskilda behov beaktas och anpassningar tillämpas systematiskt

Ansvariga Prorektor för utbildning	Nyckelindikator Ökad upplevelse av stöd och tillgång till information	Tidsram 2026–2027
Strategiska områden: A, B, och C A: Ökad kapacitet att stödja en mångfaldig studentgrupp, särskilt internationella studenter. B: Språkliga behov beaktas i tillgänglighetsplanen, till exempel klarspråk. C: Anpassningar för olika studentgrupper inkluderas i tillgänglighetsplanen och uppdateras regelbundet utifrån resultaten från DEI-enkäten.		
Förslag på operationalisering - Kartläggning av behov med fokus på olika grupper, till exempel neurodivergenta och studenter med funktionsnedsättning, oavsett formell diagnos. - Utforska sätt att möta behov av anpassning och tillgång till information i olika situationer och miljöer, till exempel genom universell design.	Mätning DEI-enkät Föreslagna indikatorer - Tillgänglighetsplan skapas och vissa element pilottestas - Tillgänglighetsåtgärder integreras i nästa DEI-plan	

Strategiska områden:

A) Internationalisering: Hur stödjer dessa åtgärder integrationen av internationella studenter?

B) Språklig inkludering: Hur säkerställer vi att alla i Hankengemenskapen – särskilt de som inte har svenska eller engelska som modersmål – känner sig inkluderade, samtidigt som vi balanserar detta med Hankens roll som svenskspråkig högskola?

C) Förebild inom DEI: Hur säkerställer vi hållbarhet och kontinuitet i DEI-arbetet vid Hanken?

2. Utnyttja befintlig DEI-expertis vid Hanken

Åtgärd 2.1: DEI-enkät vartannat år för personal och studenter utformad på basis av input från Hankengemenskapen		
Ansvariga Biträdande prorektor för hållbarhet, HR	Nyckelindikator Fortsatt hög svars- frekvens i DEI-enkäten	Tidsram 2027
Strategiska områden: A, B, och C A: Studentenkäten innehåller frågor om integration B: Båda enkäterna inkluderar frågor om språklig inkludering C: Hållbar och långsiktig DEI-planering möjliggörs genom engagemang av Hankengemenskapen och systematisk datainsamling		
Förslag på operationalisering • Intervjuer och workshoppar som en del av utformandet av enkäten • DEI-kommittén granskar enkätfrågorna • Akademisk och administrativ personal inkluderas i utvecklingen av enkäten • Studenter rekryteras för att delta i utformandet av enkäten	Föreslagna indikatorer • Över 70 % svarsfrekvens i personalenkäten • Över 15 % i studentenkäten • Över 30 % svarsfrekvens bland doktorander och postdoktorer	

Strategiska områden:

A) Internationalisering: Hur stödjer dessa åtgärder integrationen av internationella studenter?

B) Språklig inkludering: Hur säkerställer vi att alla i Hankengemenskapen – särskilt de som inte har svenska eller engelska som modersmål – känner sig inkluderade, samtidigt som vi balanserar detta med Hankens roll som svenskspråkig högskola?

C) Förebild inom DEI: Hur säkerställer vi hållbarhet och kontinuitet i DEI-arbetet vid Hanken?

Åtgärd 2.2: Årligt internt DEI-forum		
Ansvariga Biträdande prorektor för hållbarhet	Nyckelindikatorer • Förbättrad upplevelse av inkludering • De öppna svaren nämner att man haft möjligheten att bli hörd	Tidsram 2025
Strategiska områden: A, B, och C A: Forumet är öppet för alla inom Hankengemenskapen, inklusive studenter B: Forumet möjliggör att tala öppet om olika perspektiv, vilket gör att frågor om språklig inkludering kommer fram om de är aktuella C: Hållbart DEI-arbete kräver gemenskapsengagemang och ägarskap		
Förslag på operationalisering Organiserar som ett eller flera evenemang under SDG-veckan	Mätning DEI-enkät Föreslagna indikatorer • Minst 30 deltagare • Eventuell synlighet i media	

Strategiska områden:

A) Internationalisering: Hur stödjer dessa åtgärder integrationen av internationella studenter?

B) Språklig inkludering: Hur säkerställer vi att alla i Hankengemenskapen – särskilt de som inte har svenska eller engelska som modersmål – känner sig inkluderade, samtidigt som vi balanserar detta med Hankens roll som svenskspråkig högskola?

C) Förebild inom DEI: Hur säkerställer vi hållbarhet och kontinuitet i DEI-arbetet vid Hanken?

Åtgärd 2.3: Bidra till civilsamhället genom kunskap och samarbete kring DEI-relaterade teman

Ansvariga

Biträdande prorektor för hållbarhet, biträdande prorektor för näringslivsrelationer, kommunikationsdirektören

Nyckelindikator

Hanken uppfattas som en förebild inom DEI och får erkännande för sitt samhällsbidrag

Tidsram

2025–2027

Strategiska områden: C

Hanken framstår som expert och förebild vid externa evenemang. Viktiga akademiker som representerar Hanken får externt erkännande. Kontinuerligt samarbete med externa aktörer säkerställer att Hankens kunskande blir känt utanför Hanken och ger synlighet åt högskolans värden och anseende som förebild inom DEI.

Förslag på operationalisering

- Följa upp och kommunicera om Hankens bidrag till evenemang eller konsultationer (till exempel Spring Forum for Internationalization of Higher Education, UNIFI, SuomiAreena, EAIE, Europe in Action, Council of Europe SOGIESC)
- Inleda DEI-relaterade samarbeten mellan Hanken-personal, -studenter och externa organisationer

Mätning

Alumniundersökning

Föreslagna indikatorer

- Antal gånger DEI-ansvariga bjuds in att tala om Hankens DEI
- Spåra kommunikation om DEI (e-post, nyheter, affischer, webb, Hanken TV)
- Antal kurser och studenter involverade i externa samarbeten

Strategiska områden:

A) Internationalisering: Hur stödjer dessa åtgärder integrationen av internationella studenter?

B) Språklig inkludering: Hur säkerställer vi att alla i Hankengemenskapen – särskilt de som inte har svenska eller engelska som modersmål – känner sig inkluderade, samtidigt som vi balanserar detta med Hankens roll som svenskspråkig högskola?

C) Förebild inom DEI: Hur säkerställer vi hållbarhet och kontinuitet i DEI-arbetet vid Hanken?

3. Hantera trakasserier och diskriminering

Åtgärd 3.1: Anti-trakasseriåtgärder inom Hanken kommunieras tydligt		
Ansvariga Biträdande prorektor för hållbarhet, kommunikationsdirektören	Nyckelindikator Minskad kunskapsklyfta om hur man rapporterar trakasserier mellan olika demografiska grupper	Tidsram 2025–2027
Strategiska områden: A och C A: Internationella studenter informeras om anti-trakasseriåtgärder, vilket underlättar deras integration C: Hållbart DEI-arbete kräver en kultur av trygghet för alla i Hankengemenskapen		
Förslag på operationalisering • Uppdaterad information på webbplats och affischer på Hanken • Kontaktuppgifter till DEI-ombud i personal- och studentnyhetsbrev två gånger per år • Information på info-tv varje månad • Säker och anonym kanal för att rapportera diskriminering, trakasserier och rasism • Tydlig process som garanterar konfidentiell hantering och systematisk uppföljning av all feedback	Mätning DEI-enkät Föreslagna indikatorer • Ökning av rapporterade trakasserier • Antal affischer, info-tv inslag, e-postutskick	

Strategiska områden:

A) Internationalisering: Hur stödjer dessa åtgärder integrationen av internationella studenter?

B) Språklig inkludering: Hur säkerställer vi att alla i Hankengemenskapen – särskilt de som inte har svenska eller engelska som modersmål – känner sig inkluderade, samtidigt som vi balanserar detta med Hankens roll som svenskspråkig högskola?

C) Förebild inom DEI: Hur säkerställer vi hållbarhet och kontinuitet i DEI-arbetet vid Hanken?

Åtgärd 3.2: Utveckling av rekrytering, utbildning och stödpaket för DEI-ombud

Ansvariga Biträdande prorektor för hållbarhet	Nyckelindikatorer DEI-ombuden känner sig rustade att utföra sina uppgifter	Tidsram 2026–2027
Strategiska områden: A, B, och C A: DEI-ombud inom studentkåren erbjuds också utbildning för att kunna stödja internationella studenter. B: DEI-ombud rekryteras även utifrån språkkunskaper. C: Hållbart DEI-arbete kräver att alla som arbetar med DEI är väl förberedda för sina roller		
Förslag på operationalisering • MOOC-kurs och utbildning i reparativ medling för DEI-ombud • Utveckling av ett koncept där man utbildar dem som utbildar	Mätning Feedback från ombud	

Strategiska områden:

A) Internationalisering: Hur stödjer dessa åtgärder integrationen av internationella studenter?

B) Språklig inkludering: Hur säkerställer vi att alla i Hankengemenskapen – särskilt de som inte har svenska eller engelska som modersmål – känner sig inkluderade, samtidigt som vi balanserar detta med Hankens roll som svenskspråkig högskola?

C) Förebild inom DEI: Hur säkerställer vi hållbarhet och kontinuitet i DEI-arbetet vid Hanken?

Åtgärd 3.3: Principer för tryggare rum utvecklas och sprids brett		
Ansvariga Biträdande prorektor för hållbarhet, HR, evenemangsansvariga	Nyckelindikator Ökad känsla av psykologisk trygghet	Tidsram 2025
Strategiska områden: A, B, och C A: Alla i Hankengemenskapen, även internationella studenter, känner till principerna för tryggare rum B: Principerna innefattar även aspekter av språklig inkludering och trygghet C: Bidrar till att bygga en kultur av trygghet vid Hanken		
Förslag på operationalisering - Affischer på anslagstavlor och i varje rum - Evenemangsarrangörer förbinder sig till principerna - Uppmuntra diskussioner om principerna	Mätning DEI-enkät Föreslagna indikatorer Antal evenemang som använder principerna för tryggare rum	

Strategiska områden:

A) Internationalisering: Hur stödjer dessa åtgärder integrationen av internationella studenter?

B) Språklig inkludering: Hur säkerställer vi att alla i Hankengemenskapen – särskilt de som inte har svenska eller engelska som modersmål – känner sig inkluderade, samtidigt som vi balanserar detta med Hankens roll som svenskspråkig högskola?

C) Förebild inom DEI: Hur säkerställer vi hållbarhet och kontinuitet i DEI-arbetet vid Hanken?



HANKEN

HANKENS MÅNGFALD, JÄMLIKHET OCH INKLUDERINGSPLAN 2025–2027