

Jämställdhet och mångfald

***HANKENS JÄMSTÄLLDHETS- OCH
LIKABEHANDLINGSPÅN***

2020 – 2022



Innehåll

| | |
|---|---|
| Inledning..... | 1 |
| Allmänna riktlinjer, principer och instruktioner..... | 1 |
| Aktiviteter under perioden 2020 – 2022..... | 2 |
| Uppföljning..... | 5 |

Bilagor

BILAGA 1 : Förebyggande av trakasserier på Hanken

BILAGA 2: Statistik

BILAGA 3: Centrala länkar

Inledning

Hanken är en trippelackrediterad handelshögskola med höga ambitioner. Vår vision är ”Ett nordiskt riktmärke för handelshögskolor som lockar till sig toppakademiker, toppstuderande och partners i näringslivet”. En central del av detta är Hankens arbete kring jämställdhet- och likabehandling samt hur vi jobbar med våra anställda och med våra studenter. Förutsättningarna för en positiv utveckling är goda och Hankens rektorat, styrelse och ledningsgrupp har redan idag uppnått en god könsbalans.

Hanken har nolltolerans gällande trakasserier av alla slag. Detta gäller både det förebyggande arbetet där Hanken motarbetar återskapandet av strukturer och förhållanden som upprätthåller ojämställdhet och ojämlikhet och ingripandet vid fall av trakasserier. Processen för ingripandet finns som skilt dokument (se bilaga 1).

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen 2016–2018 på Hanken var ett övergripande och omfattande dokument på ca 30 s. Den här planen (2020–2022) har en annan struktur. Den nya planen är kort med fokus på ett urval av aktiviteter för följande treårs period. I den gamla planen beskrivs bakgrund verbalt och i siffror, uttalade målsättningar och ansvarspersoner. Med undantag av en del statistiska uppgifter är den fortfarande aktuell. För detaljer hänvisas till den planen, eftersom det innehållet inte upprepas här.

Denna plan endast hänvisar till lagar mm i slutet som skild bilaga. Övriga bilagor är en länk till en uppdaterad sifferbilaga samt en bilaga som kort sammanfattar processen vid trakasserier. Den här sistnämnda bilagan ska även kunna fungera självständigt stöd vid trakasserier. Motsvarande plan för Handelshögskolan i Stockholm 2016–2018 har fungerat som modell och inspirationskälla så det finns likheter mellan dessa två planer.

Allmänna riktlinjer, principer och instruktioner

Det övergripande ansvaret för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet ligger på skolans högsta ledning. Hankens olika råd och organ tar dessa frågor i betraktande tillsammans med fördragande och chefer. Prefekter, direktörer och chefer ansvarar för implementeringen av Hankens målsättningar på institutioner och enheter. Planen är utarbetad och följs upp av jämställdhetskommittén tillsammans med Hankens jämställdhetsombud.

- Hanken arbetar kontinuerligt för en ökad jämställdhet och för upprätthållandet och förverkligandet av en jämlik behandling av alla inom högskolans samtliga enheter och funktioner samt bland studenterna. Jämställdhets- och likabehandlingsfrågorna är en del av kvalitets- och personalarbetet på högskolan.
- Personalpolitiken och undervisningen på högskolan förmedlar attityder som främjar jämställdhet och likabehandling. Hanken utbildar medvetna ekonomie kandidater, magistrar och doktorer som genom sitt handlande bidrar till ett mera jämställt och jämlikt arbetsliv.
- Nolltoleransen på Hanken är odiskutabel. Ifall jämställdhetsombudet, någon medlem i jämställdhetskommittén, en chef, anställd eller student anmäler diskriminering eller trakasserier, vare sig se är explicita eller indirekta som en del av strukturer och processer, agerar.
- Synen på vem som omfattas av planen är inkluderande. Således omfattas gender, genderidentitet och orientering (HTBQA), etnisk bakgrund, religion eller annan tro, eventuella handicap, ålder, språk etc.
- All rekrytering är fri från diskriminering. Annonseringen är gender-neutral. Jämställdhetsaspekter beaktas i den här processen. Underrepresenterade grupper kan aktivt uppmanas att söka. Notera att det inte är diskriminering om det främjar jämställdhet (= ”positiv diskriminering”).

- Särskilt fokus finns på frågor som berör balansen mellan arbete och fritid så som möjlighet till flexibla arbetstidsarrangemang, föräldra- och familjeledigheter, mötespraxis och övriga aspekter som berör balansen mellan jobb och fritid.
- Dokument som berör jämställdhet och likabehandling samt processer och stöd vid förekomsten av trakasserier eller osakligt bemötande skall vara lätt tillgängliga på Hankens båda språk. Förutom anställda och studenter ska även timanställda och timplärare, associerade samt de som söker ett jobb eller studieplats på Hanken ha tillgång till dokumenten.

Aktiviteter under perioden 2020 – 2022

Den här planen tar framför allt fokus på fem delområden. Dessa är arbetsförhållanden, fakta och medvetenhet, förebyggande av diskriminering och trakasserier, anställningar, arbetstagarfrågor och löner, samt samarbete med studentkåren och studier. Aktiviteterna behöver inte vara problematiska i sig, utan det kan handla om vidare utveckling, eftersom ribban bör ställas högt – att vara ett nordiskt riktmärke.

A. Arbetsförhållanden

Målsättning: *Både de fysiska och sociala förhållandena på Hanken är sådana att de befrämjar jämställdhet och likabehandling samt förhindrar trakasserier och diskriminering.*

Aktivitet: I samband med välmåendeenkäter finns frågor som berör jämställdhet och likabehandling. Resultatet analyseras även ur detta perspektiv. Prefekter och förmän erhåller rapporter och stöd för presentation och vidare behandling angående utfallet

Verktyg: Universitetens allmänna välmåendebarmeter, så kallad pulsförfrågan för specifikt tema

Ansvar: HR-avdelningen och jämställdhetsombudet

Aktivitet: Styrdokument (riktlinjer, planer och andra likande stöddokument) granskas ur ett jämställdhetsperspektiv. T.ex. Hankens karriärstigar kommer att revideras under perioden och detta bör även ske ur detta perspektiv. Även dokument som berör balansgången mellan arbete och föräldrafrågor kräver särskild granskning.

Verktyg: Uppföljning av jämställdhetsombudet

Ansvar: Prorektorerna, HR

Aktivitet: Hankens hemsidor har förnyats. Texter och bildmaterial, både vad gäller hemsidorna och annat material som förekommer på sociala medier och i informationsmaterial granskas. Förstärkning av stereotyper undviks för att i stället befrämja jämställdhet och diversitet, inte språk och tillgänglighet att förglömma.

Verktyg: Innehållet på Hankens hemsidor och sociala kanaler, broschyrer

Ansvar: Producenter av ovanstående material, infoansvariga

Aktivitet: Bildningsarbetsgivarna¹ leder ett projekt för bättre välmående på universiteten. Hanken följer upp Bildningsarbetsgivarnas arbete för god praxis inom välmående, med målsättning att fungera som modell där Hanken är bra och att utveckla arbetsförhållandena där Bildningsarbetsgivarnas arbete visar att Hanken kan utveckla praxis.

Verktyg: Bildningsarbetsgivarnas material

Ansvar: HR, förtroendemännen, arbetarskyddsfullmäktig

¹ Bildningsarbetsgivarna representerar arbetsgivare inom allmän och högre utbildning i Finland. Föreningen är medlem i Finlands Näringsliv, EK. <https://www.sivista.fi/esittely/pa-svenska/> (senast hämtad 30.09.2020).

B. Fakta och medvetenhet

Målsättning: Hanken intensifierar och systematiserar jämställdhets- och likabehandlingsarbetet på alla plan för att förbättra jämställd behandling samt förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier. Hanken utvecklar sätt att stöda detta arbete och analyserar behovet för detsamma.

Aktivitet: När dokument, riktlinjer, planer och andra likande stöddokument uppdateras sker även en bedömning ur jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv innan beslut fattas. Transparensen i beslutsprocesserna förbättras.

Verktyg: Processerna för uppdatering av dokument, personalbokslutet

Ansvar: Jämställdhetsombudet, föredragare inkl. chefer

Aktivitet: Åtgärder för att öka medvetenheten för personer i nyckelställning (föredragande inkl. chefer) så att dessa frågor inte blir förbisedda, utan en naturlig del av förberedelserna.

Verktyg: Möten med ovan nämnda personer

Ansvar: Jämställdhetsombudet, föredragare inkl. chefer

Aktivitet: Hankens jämställdhetskommitté sammanträder minst 2 gånger i året för att utbyta erfarenheter och observationer samt att inspirera till ett gott jämställdhetsarbete på Hanken.

Verktyg: Kommitténs möten

Ansvar: Jämställdhetsombudet, föredragare inkl. chefer

Aktivitet: Stöd till institutioner och enheter i hur de kan ta likabehandlings- och jämställdhetsfrågor i betraktande i deras jobb.

Verktyg: Konsultering

Ansvar: HR-avdelningen och jämställdhetsombudet

C. Förebyggande av diskriminering och trakasserier

Målsättning: Alla som jobbar eller studerar på Hanken ska lätt hitta information om Hankens jämställdhets- och likabehandling vare sig det berör gender, genderidentitet och orientering (HTBQA), etnisk bakgrund, religion eller annan tro, eventuella handicap eller ålder. Alla ska även känna till vad de kan göra ifall de upplever eller ser diskriminering, trakasserier eller att de inte behandlas likvärdigt.

Aktivitet: Planen från 2016–2018 uppdateras och omarbetas enligt riktlinjerna i inledning. Dokumenten delas upp i mera tillgängliga delar: jämställdhetsplan, statistikbilaga, bilaga med viktiga länkar, direktiv vid trakasserier och diskriminering. Tillgängligheten på hemsidorna ses över. När dokumenten är klara distribueras det till alla anställda och studerande. Planen är tillgänglig både på svenska och engelska.

Verktyg: Jämställdhetsplanen 2020–2022, Omarbetade procedurer för trakasserier, Hankens hemsidor

Ansvar: Jämställdhetsombudet, infoansvariga, HR

Aktivitet: Alla på Hanken, allt från högsta ledningen, förmän till deltidsanställda, doktorander och studerande känner till sitt ansvar för att skapa en inkluderande, tolerant miljö där alla känner sig välkomna och där man accepterar Hankens nolltolerans mot trakasserier.

Verktyg: Lista på aktiviteter och åtgärder som Hanken gjort för att uppnå dessa mål

Ansvar: Rektor, HR, Jämställdhetsombud, studentkåren

Aktivitet: Alla på Hanken känner till vad det betyder att nolltoleransen på Hanken är odiskutabel. Det betyder att ifall jämställdhetsombudet, någon medlem i jämställdhetskommittén, en chef, anställd eller studerande noterar diskriminering eller

trakasserier, vare sig se är explicita eller indirekt inbakade i strukturer och processer, vågar agera. Detta förutsätter att hen agerar då problemet uppmärksammas. Hur hen agerar beror på situationen i fråga. En tillsägelse i samband med situationen, kontakta med chefen eller jämställdhetsombudet är exempel på åtgärder. Tystnad betyder att man godkänner förfarandet. **Verktyg:** Att hen har tillräcklig sensitivitet för att reagera och känner att miljön är trygg så att hen kan agera

Ansvar: Rektor, HR, Jämställdhetsombud, lärare och forskare, administrativ personal, studentkåren, studerande

D. Anställningar och arbetstagarfrågor, inklusive löner

Målsättning: Hanken strävar efter att det finns en bra genderbalans (målsättning 40-60 %) i alla grupper av anställda. Förutsättningarna för detta är goda, och Hankens styrelse, rektorat och ledning har redan uppnått en god könsbalans. Löneutvecklingen bör även följa en sund genderbalans. Föräldraledigheter får inte påverka karriär- och löneutveckling, tvärtom strävar Hanken att vara ett föredöme i frågan.

Aktivitet: Vid behandling av personalplanerna konstateras rådande genderbalans och aktioner för att uppnå en jämnare fördelning dokumenteras.

Verktyg: Personalplaner, personalbokslut, personalstatistik i jämställdhetsplanens bilaga

Ansvar: Rektor, HR, prefekter och chefer

Aktivitet: Tenure-program och övriga karriärbeslut följs upp. Särskild fokus sätts på utvecklingen av antalet professorer. Motsvarande uppföljning görs även för löner.

Verktyg: Personalbokslut, statistikbilagan i jämställdhetsplanen

Ansvar: Tenure track-kommittén, rektor, förtroendemän

Aktivitet: Separat fokus sätts på hur Hanken stöder familjer med små barn. Eftersom målsättningen är att vara ett föredöme ses dokument över som stöder detta. Motsvarande löneuppföljning görs även här (se ovan).

Verktyg: Tillhörande personaldokument, förtroendemän

Ansvar: HR

E. Samarbete med studentkåren, studier

Målsättning: SHS fick sitt första jämställdhetsombud 2016. Hanken intensifierar samarbetet med studentkåren i de här frågorna, erbjuder stöd samt klargör gränsdragning och överlappning av verksamheterna.

Aktivitet: Jämställdhetsombuden inleder samarbete för att stöda varandras verksamheter och diskuterar hur detta kan intensifieras med målsättning att skapa ett bestående samarbete. Studenternas input och utvärdering av Hankens arbete är värdefull och eftersom det så kallade kärminnet är kort kan Hanken stöda studentkåren i sitt arbete.

Verktyg: Träffar rektor-studentkåren samt Hankens jämställdhetsombud-SHS ombud

Ansvar: rektor & studentkåren; jämställdhetsombuden

Aktivitet: Hanken och studentkåren utreder gränsdragning och överlappning av respektive verksamheter. Eftersom Hanken är tillgängligt 24/7 tillbringar studerande även fritid på Hanken och i och med att undervisningen digitaliseras utförs t.ex. övningsarbeten och andra studier hemma hos studerande. Ansvarsfrågan i dessa fall utreds.

Verktyg: dokument

Ansvar: jämställdhetsombuden

Aktivitet: Huvudämnesvalet är inte jämnt fördelat ur ett genderperspektiv. Hanken utreder vad som kunde göras för att nå en bättre balans i valet av huvudämne.

Verktyg: Oodi, analys av materialet

Ansvar: Studiebyrån, prefekter och ämnesansvariga, jämställdhetsombudet

Aktivitet: Inom ramen för nolltolerans gör Hanken en utredning om bedömningen av olika studieprestationer. Förutom genderfaktorer berör utredningen bemötandet av utländska studerande, för att försäkra att diskriminerande dolda mönster inte förekommer.

Verktyg: Oodi, analys av materialet

Ansvar: Studiebyrån, jämställdhetsombudet

Uppföljning

Senast i slutet av perioden rapporterar jämställdhetsombudet till jämställdhetskommittén, rektor och HR enskilt för varje aktivitet hur arbetet framskridit, eventuella resultat eller i vilket läge aktiviteterna är vid den tidpunkten. Rapporten kan bifogas kommande jämställdhetsplan för 2023–2025.