
**HANDLINGSPLAN
LIKABEHANDLING
SAHLGRENSKA AKADEMIN
2011**



GÖTEBORGS UNIVERSITET

HANDLINGSPLAN LIKABEHANDLING

SAHLGRENSKA AKADEMIN

2011

Sahlgrenska akademins handlingsplan för likabehandling 2011 är antagen av akademistyrelsen den 14 december 2010. Denna handlingsplan avser likabehandling för studenter, personal och doktorander vid Sahlgrenska akademien och ersätter *Handlingsplan för likabehandling 2009*.

Universitetets likabehandlingspolicy 2007-2010

Den strategiska planen (GU) anger riktlinjer för universitetets likabehandlingsarbete och utgör grund för den universitetsgemensamma likabehandlingspolicyn. Sahlgrenska akademins handlingsplan för likabehandling utgår från universitetets policy för likabehandling.

Sahlgrenska akademins mål och visioner 2011-2013

Sahlgrenska akademins handlingsplan för likabehandling utgår även från mål för jämställdhet, jämlikhet och likabehandling i Sahlgrenska akademins måldokument 2011–2013 fastställt av Sahlgrenska akademins styrelse den 27 april 2007, reviderad 31 augusti 2010.

Lagstiftning inom likabehandlingsområdet

En ny sammanhållen lag för områden som rör likabehandlingsområdet gäller från 2009-01-01.

- SFS 2008:567 Diskrimineringslag

Lagens ändamål är ”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” (SFS 2008:567; §1).

Ansvar

Rektor har det yttersta ansvaret för att lagar och förordningar gällande likabehandling efterlevs vid Göteborgs universitet. På fakultetsnivå har dekanus det övergripande ansvaret för arbetet med likabehandling. Prefekter/motsvarande har ansvaret på institutionsnivå/motsvarande.

Inom Sahlgrenska akademien kan prefekt/motsvarande delegera arbetet med likabehandlingsfrågor till ett likabehandlingsombud. Med en eventuell delegering ska följa preciserade befogenheter och rapporteringsskyldigheter. Ett likabehandlingsombud ska alltid utses bland ordinarie ledamöter i institutionens/motsvarande styrelse, om sådan finns. Om ingen delegering sker är prefekten likabehandlingsombud för institutionen.

Likabehandling och jämställdhet för personal och studenter

Handlingsplanen för likabehandling omfattar fem avsnitt:

- Förebygga och förhindra trakasserier
- Personal- och kompetensförsörjning/rekrytering
- Göteborgs universitet/Sahlgrenska akademien som arbetsplats
- Utbildning
- Tillgänglighet för funktionshindrade

Förebygga och förhindra trakasserier

Vid Sahlgrenska akademien ska nolltolerans gälla avseende kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering av såväl anställda som studenter (Sahlgrenska akademins måldokument för 2011–2013). Sahlgrenska akademien ska därför bedriva ett aktivt arbete för att förebygga och förhindra trakasserier där ledning, medarbetare och studenter är delaktiga.

Åtgärder att genomföra 2011

- Tydliggöra Sahlgrenska akademins handläggningsordning vid upptäckt av kränkande särbehandling eller trakasserier.
- Årligen erbjuda samtliga studenter och nyanställda information om Göteborgs universitets och Sahlgrenska akademins organisation av handläggning av anmälning om trakasserier, kränkande särbehandling och diskriminering.
- Likabehandlingsombud som ej genomgått Göteborgs universitets centrala utbildning för likabehandling ska genomgå denna.
- Fortsatt anordna de under 2010 påbörjade akademigemensamma seminarierna för studenter och anställda. Tema för 2011 normalitet och avvikelse – HBTQ.

Personal- och kompetensförsörjning/rekrytering

För att nå likabehandlingsmålen ska Sahlgrenska akademien tillämpa likabehandlings- och jämställdhetsperspektiven vid varje tillsättning, varvid kompetenta och behöriga sökande av underrepresenterat kön och/eller med annan social, kulturell och språklig bakgrund än majoriteten av de anställda särskilt uppmuntras att söka (Sahlgrenska akademins måldokument för 2011–2013).

Ledning

Vid Sahlgrenska akademien ska jämn könsfördelning råda på ledande befattningar och uppdrag (Sahlgrenska akademins måldokument för 2011–2013). Sahlgrenska akademien ska därför målmedvetet arbeta för att jämn könsfördelning råder på ledande befattningar och uppdrag.

Åtgärder att genomföra 2011:

- Inför tillsättning av uppdrag inom institution/motsvarande ska fortsatt jämn könsfördelning eftersträvas och avvikelse motiveras.
- Likabehandlingsperspektivet ska fortsatt beaktas i ledningsgrupper och ingå i chefs- och medarbetarutbildningar.
- Öka medvetenheten om homosocialitet inom akademien för att undvika risken att inte ta tillvara allas kompetenser.

Lärare och forskare – rekrytering och representation

Vid Sahlgrenska akademien ska jämn könsfördelning råda på ledande befattningar och uppdrag (Sahlgrenska akademins måldokument för 2011–2013). Uppföljning i samband med senaste årsredovisningen visar att andelen kvinnliga professorer alltjämt ligger på en oförändrat låg nivå. Sahlgrenska akademien ska därför målmedvetet arbeta för att öka andelen underrepresenterat kön bland lärare/forskare. För att nå en ökad balans mellan äldre och yngre forskare har styrelsen en intention att genomföra satsning på yngre forskare.

Åtgärder att genomföra 2011:

- Andelen anställda professorer liksom adjungerade professorer av underrepresenterat kön (dvs kvinnor) ska öka med 5 procentenheter jämfört med 2009 (för att under 2011 kunna nå minst 30%).
- Andelen anställda lektorer av underrepresenterat kön ska öka med 5 procentenheter jämfört med 2009.
- Ökad satsning för att möjliggöra för unga forskare att meritera sig samt verka för att få inrätta seniorprofessor som befattning.

Doktorander – rekrytering och representation

Vid Sahlgrenska akademien ska utbildningen vara öppen för alla studenter oavsett kön, etnisk bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder, samt bedrivs med ett genus- och mångfaldsperspektiv (Sahlgrenska akademins måldokument för 2011–2013).

Åtgärder att genomföra 2011:

- Fortsatt bevaka att studenter behandlas lika vid ansökan och antagning till forskarutbildning.

Administrativ personal och teknisk personal – rekrytering och representation

En ojämn könsfördelning råder bland administrativ personal och teknisk personal trots att ökande andel administrativ personal av underrepresenterat kön anställts under 2010.

Åtgärder att genomföra 2011:

- Sahlgrenska akademien ska fortsatt målmedvetet arbeta för att öka andelen av underrepresenterat kön bland administrativ och teknisk personal.

Sahlgrenska akademien som arbetsplats

Vid Sahlgrenska akademien ska alla medarbetare, oavsett kön, etnisk bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder, ha möjlighet till ett självständigt och utvecklande arbete inom ramen för sin yrkesutövning (Sahlgrenska akademins måldokument för 2011–2013). Därför ska Sahlgrenska akademien identifiera och åtgärda enskilda medarbetares behov av utveckling och anpassning av arbetsförhållandena i relation till ovanstående diskrimineringsgrunder.

Förvärvsarbete och föräldraskap

Vid Sahlgrenska akademien ska nolltolerans gälla avseende kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering av såväl studenter som lärare (Sahlgrenska akademins måldokument för 2011–2013). Därför ska medarbetare vid Sahlgrenska akademien inte missgynnas vid föräldraledighet.

Åtgärder att genomföra 2011:

- Arbetsgivaransvaret för utökad ersättning vid föräldraledighet för statligt anställda som avlönas med externa medel ska ekonomiskt belasta respektive institution utan att drabba den föräldralediges fortsatta arbete.
- Fortsatt underlätta för föräldrar att delta i studier och arbete genom att ej förlägga undervisning, examination och sammanträden på kvällstid eller helger annat än i undantagsfall.
- Fortsatt sträva efter att öka andelen kurser som ges med stöd av interaktiva medier (distans) eftersom de kan vara ett alternativ till studier för föräldrar.

- Bevaka rapporten från Göteborgs universitet om projekt "Föräldraskap i akademien" och verka för att Sahlgrenska akademien implementerar relevanta aspekter.

Jämställda löner och anställningsvillkor

Sahlgrenska akademien ska ha anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter som möjliggör för akademien att behålla och rekrytera kompetent personal och möta behovet av generations- och kompetensväxling (Under personal och organisation i Sahlgrenska akademins måldokument för 2011–2013). Sahlgrenska akademien ska målmedvetet arbeta för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Åtgärder att genomföra 2011:

- Uppmana chefer att i kommande lönerevision sträva efter att utjämna osakliga löneskillnader mellan könen.

Utbildning

Vid Sahlgrenska akademien ska utbildningen vara öppen för alla studenter oavsett kön, etnisk bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder, samt bedrivs med ett genus- och mångfaldsperspektiv (Sahlgrenska akademins måldokument för 2011–2013). Sahlgrenska akademien ska därför där det är relevant integrera genus- och mångfaldsperspektiven i kurser på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå.

Undervisning/forskning

Genus och mångfaldsperspektiven ska vara integrerade i samtliga kurser på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå (Sahlgrenska akademins måldokument för 2011–2013).

Åtgärder att genomföra 2011:

- Utlysa tre pedagogiska projekt för att integrera genusperspektiv i grundutbildningarna vid Sahlgrenska akademien med stöd av den under 2010 utarbetade "verktygslådan" för integrering av genus i grundutbildning.
- Öka andelen undervisningsmoment rörande mänskliga rättigheter i utbildningar som exempelvis påbörjats inom läkarprogrammets professionella utvecklingsmoment.
- I undervisning om bemötande av den vårdsökande personen integrera frågor om lika-behandling inom relevanta program.
- Fortsatt översyn av undervisningsmaterial och kurslitteratur ur ett likabehandlings- och genusperspektiv så att inget kränkande innehåll förekommer i dessa dokument.

Praktik och verksamhetsförlagd utbildning

Vid Sahlgrenska akademien ska nolltolerans gälla avseende kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering av såväl anställda som studenter (Sahlgrenska akademins måldokument för 2011–2013). Därför ska studenter vid Sahlgrenska akademien under verksamhetsförlagd utbildning behandlas lika oavsett kön, social och etisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionshinder.

Åtgärder att genomföra 2011:

- Fortsatt kommunicera med ansvariga, t.ex. huvudhandledare, vid praktikplatser eller verksamheter där studenter genomför examensarbeten, om lagstiftningen och om universitetets policy och rutiner för att förhindra att studenterna utsätts för kränkningar under sin praktik.

- Uppmuntra Sahlgrenska akademins lärare att vara ett föredöme i frågor som rör lika-behandling i relation till studenter såväl som till företrädare för vårdverksamhet.

Breddad rekrytering

Vid Sahlgrenska akademien ska utbildningen vara öppen för alla studenter oavsett kön, etnisk bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder, samt bedrivs med ett genus- och mångfaldsperspektiv (Sahlgrenska akademins måldokument för 2011–2013). Därför ska ansträngningar göras för att stimulera sökande av underrepresenterat kön liksom sökande med annan kulturell bakgrund.

Åtgärder att genomföra 2011:

- Planera särskilda satsningar för breddad rekrytering inom program där fördelning mellan könen är sned eller mångfald saknas.

Tillgänglighet för funktionshindrade

Vid Sahlgrenska akademien ska nolltolerans gälla avseende kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering av såväl studenter som lärare (Sahlgrenska akademins måldokument för 2011–2013). Fortsätta arbetet med att underlätta studierna för studenter med dyslexi samt ge stöd till studenter med svårighet att hantera undervisningsspråket. Tillgänglighetsperspektivet ska tillämpas i fråga om lokaler, kommunikation och information, verksamhet och bemötande samt vid upphandling.

Åtgärder att genomföra 2011:

- Informera lärare och studenter om möjlighet till språkhandledning.
- Arbeta för att tidigt under utbildning fånga upp studenter med språkhinder och lotsa dem till de stödinsatser som finns inom Sahlgrenska akademien och Göteborgs universitet.