



GÖTEBORGS UNIVERSITET IT-FAKULTETEN

Beslut

2009-12-17

dnr F 1 5443/09

Likabehandlingsplan och policy för IT-fakulteten 2010

Universitetets likabehandlingspolicy 2007-2010

Den strategiska planen för Göteborgs Universitet anger riktlinjerna för universitetets likabehandlingsarbete och utgör grunden för den universitetsgemensamma likabehandlingspolicyn.

Inom ramarna för denna strategi konkretiseras och preciseras det arbete som görs på varje fakultet. Denna mer detaljerade handlingsplan innehåller prioriterade åtgärder som ska påbörjas eller genomföras under kommande år.

Handlingsplanen för likabehandling omfattar fem avsnitt:

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

Styrdokument för likabehandling vid IT-fakulteten

IT-universitetets fakultet instiftades år 2002. Fakulteten omfattar universitetsverksamheten vid de två institutionerna Institutionen för tillämpad IT (ITIT) och Institutionen för data- och informationsteknik (D&IT). Båda är integrerade institutioner, med verksamhet både på Chalmers och Göteborgs universitet. Geografiskt ligger institutionerna på två campus, Campus Lindholmen och Campus Johanneberg. Bägge institutionerna finns på de två campusområdena. På campus Lindholmen finns de två kandidatprogrammen Software Engineering & Management och Systemvetenskap: IT, människa och organisation, samt ett antal masterutbildningar. På campus Johanneberg finns bland annat kandidatprogrammet Datavetenskapligt program samt masterutbildningar. Studenter såväl som lärarpersonal och forskare arbetar i en internationell miljö då flera av utbildningarna bedrivs på engelska och har ett internationellt intag.

Det faktum att IT-fakulteten har en jämförelsevis kort historia ger den en sällsynt möjlighet att redan från början ingjuta ett likabehandlingstänkande när det gäller såväl personal och rekrytering som studentfrågor och undervisning. I vår vardag möts vi av en mångkulturell studentgrupp där religion, värdegrund och förhållningssätt kan skilja sig markant. Detta gör vår miljö spännande och utmanande och det blir viktigt att vi står rustade

med kunskap inom likabehandlingsområdet – och att denna kunskap sprids till såväl personal som studenter.

IT-fakulteten ansluter sig till de mål och de strategier som utformats vid Göteborgs universitet och kompletterar dessa med verksamhetsnära mål och insatser för 2010. Föreliggande handlingsplan ska följas upp årligen och vid behov revideras och uppdateras för att på ett relevant sätt förmedla en aktuell bild av verksamheten och de likabehandlingsåtgärder/aktiviteter som bedrivs. Ytterst ansvarig för att likabehandlingsarbetet bedrivs aktivt samt integreras i fakultetens verksamhet är dekanus. Ett särskilt stöd i form av ett likabehandlingsombud finns för att representera fakulteten i den likabehandlingskommitté som finns vid Göteborgs Universitet. Det åligger också likabehandlingsombudet att tillsammans med varje institution arbeta fram och revidera de årliga handlingsplanerna. På fakultetsnivå skall finnas en likabehandlingskommitté bestående av fakultetens ombud, institutionernas ombud, samt studeranderepresentanter. Ordförande är prodekanus. Fakultetens kommitté skall på minst ett möte per år ägna sig åt uppföljning och granskning av institutionernas likabehandlingsarbete. Nedanstående plan anger mål och åtgärder som för angiven tid gäller för hela fakulteten. Fakulteten rekommenderar dock att respektive institution anpassar och preciserar mål och åtgärder till den egna verksamhetens konkreta villkor.

IT-fakultetens handlingsplan för likabehandling 2010

1. Förebygga och förhindra trakasserier

- Trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier
- Introduktion och information

Mål, långsiktiga åtgärder

- Kontinuerligt utvecklande av stöd till dem som har drabbats av trakasserier, kränkande särbehandling eller diskriminering.
- Information om den universitetsgemensamma organisationen för handläggning av trakasserifall/särbehandling samt diskriminering ska finnas lättillgänglig för såväl personal som studenter.
- Universitetets gemensamma policy mot sexuella trakasserier och kränkningar grundade på kön, en definition av vad som menas med sexuella trakasserier och kränkningar grundade på kön samt information om universitetets utredningsskyldighet ska göras känt för samtliga anställda vid universitetet.

Åtgärder att genomföra 2010

- Ökad information inom området för likabehandling, i form av en förbättring av fakultetens information om likabehandling enligt förslag i genomförd revision av hemsida.

Ansvariga för genomförandet

- *Dekanus*
- *Personalansvarig*
- *Likabehandlingsombud*

2. Personal- och kompetensförsörjning/rekrytering

- Ledning
- Lärare och forskare – rekrytering och representation
- Doktorander – rekrytering och representation
- Administrativ personal, teknisk personal – rekrytering och representation

Mål, långsiktiga åtgärder

- Ett brett rekryteringsunderlag ska skapas inför varje anställning (såväl då det gäller ledning, lärare/forskare, doktorander samt administrativ personal). Detta ska ske genom ökad information vid utlysning och tillsättning av tjänster. Inför förordnanden av prefekter, studierektorer och liknande, skall minst en kandidat av vardera kön presenteras inför det slutliga urvalet. Avvikelse från detta ska skriftligen motiveras.
- Nyanställda ska erbjudas stöd i form av exempelvis introduktionsutbildningar och mentorssystem.
- Kompetenta och behöriga sökande av underrepresenterat kön eller med annan social, kulturell och språklig bakgrund än majoriteten av de anställda bör särskilt uppmuntras att söka tjänster då dessa utannonseras.
- I de fall högskoleförordningen föreskriver ett valförfarande åligger det valberedningen att aktivt verka för att kandidater av båda könen nomineras till ledande befattningar.
- Könsneutrala funktionsbeskrivande befattningsbeskrivningar/benämningar bör införas så långt som möjligt.

Åtgärder att genomföra 2010

- Fortsatt arbete för att skapa en organisation och ledningskultur där likabehandling ses som ett självklart inslag i det dagliga ledningsarbetet.
- Som en del av fakultetens rekryterings- och kompetensförsörjningsplanering fortsätta arbetet med att fram en handlingsplan som specificerar hur professorer, lektorer och adjunkter ska rekryteras för att erhålla en jämnare könsfördelning inom den fasta lärarstaben.
- I arbetet med utlysningar av tjänster följa upp att likabehandlingsaspekten kommer till uttryck i formuleringar av utlysningstexter.

Ansvariga för genomförandet

- *Dekanus*
- *Personalansvarig*
- *Fakultetsnämnd*
- *Läraryörelse*

3. Göteborgs universitet som arbetsplats

- Föreläsningsarbete och föräldraskap
- Jämställda löner och anställningsvillkor
- Studenternas arbetsmiljö

Mål, långsiktiga åtgärder

- Utveckla mötesplatser som medger regelbundna informations- och diskussionsarenor för kommunikation mellan olika personalkategorier på institutionerna respektive

mellan medarbetare på olika institutioner och fakulteter

- Förvärvsarbete och doktorandstudier i samband med föräldraskap skall underlättas för både kvinnor och män. Föräldralediga ska inkluderas i löneförhandlingar på samma villkor som övriga anställda.
- Samtliga institutioner ska ha en handlingsplan med konkreta förslag på åtgärder för jämställda löner och anställningsvillkor.
- Lönekriterier skall utvecklas och vara könsneutrala för att stödja en rättvis och jämställd löneutveckling.
- Universitetet ska erbjuda studenterna en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö som inte ger grogrund för några former av trakasserier eller kränkande särbehandling.
- Utveckling av nya former för studenternas medverkan och inflytande över sin studiearbetsmiljö.

Åtgärder att genomföra 2010

- Fortsätta utvecklingen av lönekriterier som grund för lönesamtal och utvärdera hur de fungerar i en decentraliserad struktur för att på så sätt stödja en transparent och jämställd löneutveckling.
- Utveckla och utvärdera rutiner för medarbetarsamtal i en decentraliserad struktur som en naturlig del i arbetet och som ett sätt att säkerställa en god kommunikation mellan personalansvarig och medarbetare.
- Fortsatt arbete för att öka studenternas inflytande i studiemiljöfrågor samt främja kontinuiteten i studenternas representation i grupper med beslutanderätt i dessa frågor.

Ansvariga för genomförandet

- *Dekanus*
- *Personalansvarig*
- *Likabehandlingsombud*

4. Utbildning

- Undervisning/forskning
- Antagning, handledning, betyg och examination
- Praktik och verksamhetsförlagd utbildning
- Föräldraskap och studier
- Breddad rekrytering
- Högscoleintroducerande utbildning
- Kompletterande utbildningar särskilt riktade till utländska akademiker

Mål, långsiktiga åtgärder

- Genusperspektiv skall beaktas inom grund – och forskarutbildningarna och i samtliga forskningsprojekt där detta är tillämpligt.
- All personal som planerar och/eller genomför undervisning skall ha kunskap om genus – och jämställdhetsfrågor.
- Förmedlande av kunskaper i studieteknik för studenter med funktionshinder med rätt till särskilt stöd samt övriga studenter med särskilda behov.
- Introduktionstillfällen vid kursstart ska innehålla jämlikhets-, jämställdhets- och mångfaldsperspektiven.
- Beaktande av jämlikhets- och mångfaldsfrågor i utvecklandet och utförandet av

högskolepedagogiken och undervisningen.

- Stöd till studentgrupper/föreningar och positiva förebilder som arbetar med ett aktivt främjandearbete.
- Universitetet ska möjliggöra för studenter med småbarn att förena studier och föräldraskap.

Åtgärder att genomföra 2010

- Arbeta för en kontinuerlig dialog mellan lärare där genusfrågor beaktas. Detta kan ske vid lärarseminarier eller vid andra typer av personalgemensamma möten.
- Stöd till studentgrupper/föreningar och positiva förebilder, samt andra som arbetar med ett aktivt främjandearbete i exempelvis rekryteringssituationer.

Ansvariga för genomförandet

- *Dekanus*
- *Personalansvarig*
- *Likabehandlingsombud*

5. Tillgänglighet för funktionshindrade

- Lokaler
- Information och kommunikation
- Verksamhet och bemötande
- Upphandling

Mål, långsiktiga åtgärder

- Tillgänglighetsperspektiv ska läggas på alla områden vad gäller lokaler (entréer, föreläsningssalar, toaletter, bibliotek), information och kommunikation (telefoni, trycksaker, webb), verksamhet och bemötande (undervisning, examination, inventarier) och upphandling.

Åtgärder att genomföra 2010

- Fortsätta samt följa upp arbetet för en miljö där alla studenter känner sig välkomna och där tillgänglighet präglar alla våra lokaler vid såväl reguljär användning som ombyggnad och förändring. Möjlighet för funktionshindrade att tillträda alla lokaler ska prioriteras och särskilt stöd till dessa studenter bör finnas i de fall detta är nödvändigt.
- Fortsatt arbete för ett positivt bemötande av studenter och anställda med funktionshinder genom en kompetensuppbyggnad som utnyttjar dels lokala, dels centrala resurser.

Ansvariga för genomförandet

- *Dekanus*
- *Personalansvarig*