



Datum
2013-12-18

Dnr EHL 2013/183

LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Fakultetsstyrelsen

HANDLINGSPLAN FÖR JÄMSTÄLLDHET, LIKABEHANDLING OCH MÅNGFALD VID EKONOMIHÖGSKOLAN, LUNDS UNIVERSITET

Handlingsplanen gäller från 2013-12-18 och tillsvidare dock längst t o m 2017-12-31. Den är framtagen av Ekonomihögskolans kommitté för jämställdhet och likabehandling i samråd med Ekonomihögskolans kansli och är fastställd av Fakultetsstyrelsen för Ekonomihögskolan.

Fakultetsstyrelsen har det övergripande ansvaret för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet vid Ekonomihögskolan. Kommittén för jämställdhet och likabehandling vid Ekonomihögskolan skall bereda ärenden inom området jämställdhet, likabehandling, mångfald och breddad rekrytering inför Fakultetsstyrelsen för Ekonomihögskolan, samt inspirera, uppmuntra och sprida kunskap om jämställdhetsarbetet. Ekonomihögskolans kansli ska ge praktiskt stöd åt institutionerna i jämställdhets- och likabehandlingsarbetet. Kansliet svarar också för en årlig uppföljning (jämställdhetsbokslut). Det operativa ansvaret åvilar huvudsakligen institutionerna, men också fakultetsgemensamma organ som t ex Lärarförslagsnämnd, HMS-kommitté och Biblioteksnämnd. För att understödja det operativa och konkretiserande arbetet skall Ekonomihögskolans ledning där det är relevant utfärda kompletterande tillämpningsföreskrifter.

Arbetet med att befrämja jämställdhet, likabehandling och mångfald på Ekonomihögskolan är en förutsättning för att uppnå bättre arbets- och undervisningsmiljö för både anställda och studenter. Genom att integrera arbetet med jämställdhet, likabehandling och mångfald som en naturlig del av våra dagliga arbetsuppgifter kan vi skapa en attraktiv arbetsplats där alla kan trivas och utvecklas genom att de ges samma förutsättningar för karriärmöjligheter, personlig utveckling och studier. Genom att integrera fler perspektiv och dra fördel av vår mångfald bygger vi samtidigt ett starkare varumärke och får en ökad konkurrenskraft.

LUNDS UNIVERSITETS POLICY FÖR JÄMSTÄLLDHET, LIKABEHANDLING OCH MÅNGFALD

Ekonomihögskolans Handlingsplan för jämställdhet, likabehandling och mångfald bygger på Lunds universitets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald beslutad av universitetsstyrelsen 2011-09-08. Policybeslutet pekar mot sex prioriterade insatsområden:

1. Diskriminering
2. Likabehandling
3. Rekrytering och befordran
4. Ledarskap
5. Löner och anställningsvillkor
6. Genusperspektiv och intersektionellt perspektiv

I föreliggande handlingsplan kommer de prioriterade insatsområdena att diskuteras. Av dessa lägger Ekonomihögskolan särskild vikt vid likabehandling samt rekrytering och befordran. Motiveringen är att likabehandling är viktigt eftersom undersökningar visat att det finns grupper inom fakulteten som upplever problem i sin arbetsmiljö. Rekrytering och befordran är viktiga frågor både för individens möjligheter till utveckling och organisationens möjligheter till strategiska satsningar.

Diskriminering

Vid Ekonomihögskolan accepteras aldrig diskriminering oavsett om det gäller arbetskamrater/studiekamrater emellan, eller mellan chef och arbetstagare eller lärare och student. Med diskriminering avses negativ särbehandling p.g.a. kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Det är allas, både anställdas och studenters, ansvar att motarbeta diskriminering. Det är arbetsledningen och den studieansvariges (studierektor eller programchef) ansvar att åtgärder snabbt sätts in i de fall diskriminering anmäls. Sektion Personal kan bistå med råd och stöd samt medverka vid utbildningar i syfte att motverka förekomsten av diskriminering. Företagshälsovården och studenthälsan kan också erbjuda stöd och hjälp i dessa frågor.

Åtgärder:

- Fakultetsledningen, prefekter och övriga nyckelpersoner bör delta i utbildningar om hur man förebygger och åtgärdar diskriminering.
- Förekomst av diskriminering, eller misstanke om förekomst av diskriminering, ska tas på allvar och ska skyndsamt anmälas till prefekt alternativt dekan.

Likabehandling

Lunds universitets grundläggande värderingar skall genomsyra all verksamhet. Detta innebär bl.a. att verksamheten står för grundläggande mänskliga rättigheter och demokratiska värden samt att respekt, tolerans och omtanke skall genomsyra alla relationer. Likabehandling innebär att alla behandlas med respekt och omtanke och får möjlighet att utvecklas utifrån sina personliga förutsättningar.

Ekonomihögskolan ser en styrka i att medarbetarstrukturen avspeglar samhället och värdesätter de skillnader som gör individen unik. Detta utgör ett mervärde och en konkurrensfördel. För att kunna ta till vara på mångfalden måste alla medarbetare, både anställda och studenter, känna sig välkomna och likvärdigt behandlade. Ingen ska behöva uppleva trakasserier eller känna att de utsätts för fortlöpande obehag från sina kollegor. Trakasserier kan vara mer eller mindre medvetna och bedömningen är subjektiv. Det som avgör ifall en handling kan räknas som trakasseri är om den som utsätts för handlingen känner sig kränkt.

Åtgärder:

- Genom informationsspridning, seminarier och fortlöpande diskussioner om vår arbetsmiljö ska anställda och studenter ges ökad kunskap om och förståelse för betydelsen av likabehandling.
- Det ska bedrivas systematiskt och målmedvetet arbete för att öka jämställdhet och mångfald vid rekrytering och mottagning av anställda och studenter.
- Trakasserier ska förebyggas och motverkas genom systematiskt och målmedvetet arbete.
- Det ska finnas en fakultetsgemensam *code of conduct* som ska reglera hur anställda och studenter skall bete sig mot sina kollegor.
- Mångfaldsperspektivet ska integreras i utbildningen.

Rekrytering och befordran

På de flesta nivåer i utbildningssystemet såväl som i de flesta personalkategorier finns det fler män än kvinnor vid Ekonomihögskolan. Den allmänna tendensen är att ju högre upp i utbildningssystemet och ju högre upp i hierarkin av lärare och forskare, desto mer utpräglad är den manliga dominansen. De flesta innehavare av administrativa befattningar är kvinnor. Även inom vissa tekniska befattningar råder en obalans, där flertalet anställningar innehas av män. Förutsättningarna för att göra karriär vid Ekonomihögskolan förefaller inte vara lika för kvinnor och män. Detta är ett rättviseproblem och anses också utgöra en förlust av kompetens för verksamheten vid Ekonomihögskolan.

Ekonomihögskolan strävar efter att anställda ska ha en internationell erfarenhet eller bakgrund. Detta gäller explicit på seniornivå, d.v.s. professorer men även mer juniora anställningar såsom forskarstuderande, och meriteringsbefattningar (post doc och biträdande lektorer).

Lärare och forskare

För Ekonomihögskolan är målet att uppnå en jämn könsfördelning bland anställda, vilket innebär att andelen kvinnor respektive män skall ligga inom spannet 40-60% inom alla personalkategorier och på alla typer av positioner. För närvarande når inte Ekonomihögskolan denna målsättning.

Det finns således skäl att öka ansträngningarna för att nå en jämnare könsfördelning på alla nivåer. För närvarande prioriteras åtgärder som syftar till att öka andelen kvinnliga professorer och lektorer.

För närvarande har c:a 2 av 10 anställda på Ekonomihögskolan internationell bakgrund. Gällande internationalisering är Ekonomihögskolans mål att driva vidare det existerande internationaliseringsarbetet för att nå bästa möjliga resultat utan att identifiera absoluta tal eller procentenheter. Ekonomihögskolan arbetar vidare för en ökad internationell rekrytering med fokus på professorer, meriteringsbefattningar och forskarstudenter. I sin förlängning kan rekryteringen av juniora personer resultera i att vi i framtiden får till stånd en ökad internationalisering även i gruppen lektorer. För att detta ska bli en realitet måste vi inom området visa på attraktiva karriärvägar för personer med utländsk härkomst.

Åtgärder:

- Vid tillsättning av personal ska Ekonomihögskolan arbeta utefter strategiska rekryteringsplaner som innebär en strävan efter att öka mångfalden.

- Institutionernas representanter i Ekonomihögskolans Kommitté för jämställdhet och likabehandling skall av prefekten involveras i rekryteringsförfarandet, både vid utlysningen och vid tillsättningen.
- För att området ska kunna skaffa sig en uppfattning om på vilket sätt institutionerna har vinnlagt sig om att rekrytera underrepresenterat kön samt personer med internationell bakgrund skall de i samband med rekryteringen redovisa hur man har arbetat för breddad rekrytering.
- Institutionerna ska se till att alla som rekryteras och som inte har svenska som modersmål ges möjligheter att delta i svenskundervisning.
- För internationaliseringsambitionerna är det även av vikt att anställda inom alla kategorier erbjuds stöd i att utveckla sina kunskaper i det engelska språket, exempelvis genom kursdeltagande.

Professor

Vid Ekonomihögskolan finns endast ett fåtal kvinnliga lektorer som under de närmaste åren kan komma att uppnå professorskompetens. För att förbättra andelen kvinnliga befordrade professorer, måste kvinnliga lektorer uppmuntras till, men även ges ökade resurser för, meritering till professorskompetens. Kvinnliga lektorer som bedöms vara nära professorskompetens kan ges ökat utrymme för forskning. Institutionerna skall då i efterhand, när befordran uppnåtts, kompenseras av området för de kostnader som uppkommit i enlighet med åtgärdsförslagen nedan.

Vid utlysning av professorstjänster ska betydande ansträngningar göras via aktiva rekryteringsåtgärder, dels för att få kvinnliga sökanden till anställningarna riktade mot underrepresenterat kön, dels för att få sökanden från andra länder.

Åtgärder:

- I samband med utlysning av professurer skall institutionerna inventera tillgången på möjliga kvinnliga sökanden, internt och externt, och uppmana dem som finns att söka tjänsten. Kostnader för sådan aktiv rekrytering, till exempel för att bjuda in kandidater att besöka Ekonomihögskolan, täcks av fakulteten.
- Utlysning av professur ska göras genom internationella kanaler och institutionen inventera tillgången på möjliga sökanden från utländska universitet samt uppmana dessa att söka tjänsten. Kostnader för sådan aktiv rekrytering, till exempel för att bjuda in kandidater att besöka Ekonomihögskolan, täcks av fakulteten.
- Kostnader som uppstått för en institution som beviljat en lektor av underrepresenterat kön extra forskningstid, maximalt sex månader, för meritering till professorskompetens kompenseras av fakulteten för detta när befordran uppnåtts.

Lektor

Liksom vid utlysning av professurer ska aktiva rekryteringsåtgärder vidtas mot underrepresenterat kön vid rekrytering av lektorer. Dessutom ska det så kallade jämställdhetsintervallet i Högskoleförordningen tillämpas, vilket innebär att vid

jämbördiga, eller i det närmaste jämbördiga, meriter ska underrepresenterat kön ges företräde, om inte särskilda skäl talar mot detta. Institutionerna ska också aktivt stötta kvinnliga lektorer i sin karriärplanering.

Åtgärder:

- I samband med utlysning av lektorstjänster skall institutionerna inventera tillgången på möjliga kvinnliga sökanden internt och externt och uppmuntra dessa att söka tjänsten.
- Lärarförslagsnämnden ska instruera sakkunniga vid lektorstillsättningar att utnyttja jämställdhetsintervallet i Högskoleförordningen.
- På samma sätt som i fråga om uppnående av professorskompetens skall institutionerna kompenseras om extra resurser ges till lektorer av underrepresenterat kön som bedöms vara nära docentkompetens. Två tredjedelar av kostnaderna upp till tre månaders extra forskningstid kompenseras av fakulteten när befordran uppnåtts.

Meriteringsanställningar

De karriär- och meriteringsanställningar som ledigamäls vid Ekonomihögskolan är post doc och biträdande lektor.

Åtgärder:

- I de fall fakulteten eller en institution inom EHL medverkar i urvalsprocessen till externt tillsatta meriteringsbefattningar så skall jämställdhetsaspekten beaktas.
- Utlysning av meriteringsbefattning skall göras genom internationella kanaler och institutionen skall inventera tillgången på potentiella sökande från internationella universitet samt uppmuntra dessa att söka anställningen.

Forskarstuderande

Doktoranderna är den anställningskategori med den mest jämna könsammansättningen och det är en positiv trend för framtiden. För att åstadkomma resultat högre upp i meriteringsordningen är det viktigt att institutionerna vidtar åtgärder för att upprätthålla antalet kvinnliga sökande till forskarutbildningen, exempelvis genom att anordna informationsmöten för kvinnliga studenter på avancerad nivå inför antagning till forskarutbildningen. Det är känt att öppenhet och konkurrens i de flesta sammanhang gynnar jämställdheten. Vid utlysning av doktorandtjänster och antagning till forskarutbildningen är det därför viktigt att kraven för antagning och tillsättning är tydliga.

Forskarutbildningen är också en verksamhet som erbjuder goda förutsättningar för internationalisering av Ekonomihögskolans personal. Varje institution uppmuntras att aktivt rekrytera forskarstudenter internationellt. Detta genom att informera internationella studenter på avancerad nivå vid Ekonomihögskolan om möjligheter att fortsätta och bedriva forskarstudier samt att använda internationella kanaler vid utlysningar.

Förutom att öka andelen kvinnor och personer med internationell bakgrund i forskarutbildningen är det angeläget att så många som möjligt av dessa uppmuntras till att fortsätta sina respektive karriärer inom universitetsvärlden. Karriärstöd och klart uttalade normer för vad som är meriterande vid tjänstetillsättningar torde vara särskilt viktiga för doktorander av underrepresenterat kön och internationellt ursprung. Åtgärder som främjar

jämställdheten och likabehandling är viktigt speciellt för personer som befinner sig i ett tidigt skede av sina respektive karriärer inom universitetsvärlden.

Åtgärder:

- Uppsatshandledare bör aktivt uppmuntra kvinnliga och internationella studenter med goda studieresultat att söka till forskarutbildningen.
- Institutionerna skall anordna informationsmöten för kvinnliga och internationella studenter på avancerad nivå inför antagningen till forskarutbildningen samt sprida utlysningar av antagning till forskarutbildningen genom internationella kanaler.
- Karriärstöd för doktorander skall finnas i form av årliga individuella utvecklingssamtal och kan även förekomma i form av mentorsprogram och nätverk.
- Doktorandernas individuella studieplaner bör kompletteras med en plan för den fortsatta karriären.

Administrativ och teknisk personal

Könsfördelningen för anställda i administrativa befattningar vid Ekonomihögskolan lämnar en del övrigt att önska ur ett jämställdhetsperspektiv, då kvinnor är i stor majoritet, dock är majoriteten av administrativa ansvariga kvinnor. Det är önskvärt att en bättre könsbalans uppnås inom samtliga yrkeskategorier. Målet är att erbjuda en attraktiv och utvecklande arbetsplats för både kvinnor och män.

Åtgärder:

- På fakultets- och institutionsnivå ska strukturer för kompetensutveckling för TA-personal skapas. Möjligheter till ansvarstagande/tillhörande befogenheter och utvecklande arbetsuppgifter ska eftersträvas.
- I samband med utlysning av administrativa och tekniska tjänster ska institutionen inventera tillgången på möjliga sökande av underrepresenterat kön såväl internt som externt samt uppmana dessa att söka tjänsten.
- Jämställdhetsaspekten skall särskilt uppmärksammas i samband med chefsrekryteringar.
- På både fakultets- och institutionsnivå ska könsneutrala funktionstitlar eftersträvas.
- Möjligheten till karriärplanering skall lyftas fram, särskilt i samband med de årliga individuella utvecklingssamtalen. Exempel på stöttande strukturer vid karriärplanering är specificerade uppdrag, skapande av nätverk för tvärprofessionellt samarbete och utbyte samt mentorskap.

Utbildning på grundnivå och avancerad nivå

Det uppdaterade jämställdhetsbokslutet för Ekonomihögskolan 2012 visar att på fakulteten i sin helhet ligger könssammansättningen bland studenterna i intervallet 40-60. Detta gäller på alla nivåer i grundutbildningen. Det finns däremot enskilda institutioner, där fördelningen är betydligt skevare. Det finns också institutioner där andelen kvinnliga studenter minskar på högre nivåer. I sådana fall kan insatser för att öka inslagen av genusperspektiv och tillämpning av könsmedveten pedagogik vara verksamma medel för att nå en jämnare könsfördelning.

Vad gäller internationalisering av studentgruppen har Ekonomihögskolan varit framgångsrik genom sina utbytesavtal med internationella universitet. Ekonomihögskolan

har också varit synnerligen framgångsrik vad gäller att rekrytera internationella masterstudenter vilket bidragit till breddad rekrytering vid fakulteten.

Vad gäller rekrytering av studenter från studieovana miljöer samt arbete med likabehandlingsfrågor har ansträngningarna varit mer blygsamma och detta är ett arbete som fakulteten behöver vidareutveckla i enlighet med de riktlinjer som finns vid Lunds universitet.

Åtgärder:

- För insatser avsedda att nå en jämnare könsfördelning se nästa avsnitt om Genusperspektiv och könsmedveten pedagogik.

Ledarskap

Vid Ekonomihögskolan är de flesta personer som innehar ledande positioner män. Resultatet beror till viss del på den ojämna könsfördelning som råder. Ekonomihögskolans mål är att uppnå en jämn könsfördelning samt en internationalisering på ledande befattningar som speglar motsvarande fördelning bland de anställda.

Ett specifikt problem för personer med internationell bakgrund är att myndighetspråket vid Lunds universitet är svenska och att man därför måste behärska detta språk. Ett mer allmängiltigt problem är att rekryteringsbasen för ledarskap inte bara är smal utan också till stor del sammanfaller med rekryteringsbasen till slutstegen i lärar- och forskarkarriären. Detta till trots är det angeläget att kvinnor och personer med internationell bakgrund i ökad utsträckning utbildas för, och rekryteras till, ledande befattningar samt beredande och beslutande organ. Inskolning till ledande befattningar sker ofta i styrelser, beredningsgrupper och befattningar på institutionsnivå. För att måna om mångfalden är det därför angeläget att yngre medarbetare av båda könen och med blandad bakgrund rekryteras till sådana poster.

Åtgärder:

- Fortsatta satsningar ska göras på ledarskapsutveckling för underrepresenterat kön och personer med internationell bakgrund.
- Jämställdhetsaspekter samt internationalisering skall beaktas vid rekrytering till beredande och beslutande organ på institutionsnivå.
- Fortsatta satsningar på att utbilda de som innehar ledarskapsfunktioner i jämställdhetsfrågor samt i coachande ledarskap med fokus på att se medarbetarnas potential att utvecklas.

Löner och anställningsvillkor

Jämställdhetslagen föreskriver kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män. En kartläggning av löneskillnader görs årligen av den universitetsgemensamma förvaltningen i samarbete med fakulteterna. Kartläggningen ska ligga till grund för en analys av löneskillnaderna vid Ekonomihögskolans institutioner. Därvid ska inte bara i lagens mening osakliga löneskillnader uppmärksammas, utan kartläggningen och analysen skall även tjäna som underlag för jämställdhetsåtgärder på löneområdet vid institutionerna.

Åtgärder

- Vid utvecklingssamtal med kvinnliga lärare och forskare skall frågor om karriärplanering och befordran särskilt uppmärksammas.

- Möjligheter att förena föräldraskap och karriär skall särskilt beaktas vid arbetets planering och förläggning.

Genusperspektiv och intersektionellt perspektiv

Att integrera genus- och intersektionellt perspektiv i fler av Ekonomihögskolans utbildningar är en stor utmaning och mycket återstår att göra. På ett mer generellt plan har arbetet både ett akademiskt värde samt gynnar jämställdheten i vid mening. Mer specifikt kan integrering av genusperspektiv och tillämpning av könsmedveten pedagogik vid Ekonomihögskolan bidra till att skapa en grundutbildning som ökar förståelsen och medvetenheten om värdet av mångfald vilket i sin tur kan bidra till breddad rekrytering av studenter i framtiden.

Genusperspektiv och könsmedveten pedagogik ska ingå i den högskolepedagogiska utbildningen.

Åtgärder:

- Kursplaner bör skrivas så det är möjligt att bedöma hur och på vilket sätt ett genusperspektiv finns med.
- Vid val av kurslitteratur samt besättning av undervisande lärare skall ett genusperspektiv beaktas.
- Kursvärderingar bör inkludera frågor om hur genusperspektiv integrerats i undervisningen. Institutionens pedagogiska ledning svarar för att resultatet av utvärderingarna följs upp.
- Lärare skall ges möjlighet och uppmuntras att delta i högskolepedagogiska kurser som innefattar genusperspektiv och könsmedveten pedagogik.

EKONOMIHÖGSKOLANS JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGS-ARBETE

Förutom de av Lunds universitet uppställda prioriteringsområdena satsar Ekonomihögskolan att på olika sätt utveckla sitt arbete med jämställdhet, likabehandling och breddad rekrytering. De prioriterade områdena är:

1. Kommittén för jämställdhet och likabehandling
2. Jämställdhetsbokslut
3. Handlingsplaner för jämställdhet och likabehandling
4. Breddad rekrytering

Kommittén för jämställdhet och likabehandling

Vid Ekonomihögskolan ska det finnas en fakultetsgemensam kommitté för jämställdhet, likabehandling och mångfald. Denna kommitté skall bestå av en ordförande som har del av sin tjänst avlönad från fakulteten, en representant per institution, en studeranderepresentant, en doktoranderepresentant samt representanter för de olika personalorganisationerna (de sistnämnda med närvaro- och yttranderätt). Kommittén har ingen beslutanderätt utan ska bereda ärenden inom området jämställdhet, likabehandling, mångfald och breddad rekrytering på uppdrag av fakultetsledningen. Medlemmarna ska aktivt delta i skrivandet av institutionernas jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsarbete. Kommittén ska inspirera, uppmuntra och sprida kunskap om jämställdhetsarbetet. Det är också viktigt att fortlöpande information om kommitténs arbete når ut till de anställda.

Åtgärd:

- Inom varje institutionsbudget skall det specificeras betald arbetstid avsatt för en eller flera personer att bedriva jämställdhets-, likabehandlings-, och mångfaldsarbete.
- Institutionsledningen ska sörja för att det etableras kanaler genom vilka institutionens representant i Ekonomihögskolans Kommitté för jämställdhet och likabehandling kan rapportera tillbaka till institutionens medarbetare om kommitténs arbete.

Jämställdhetsbokslut

För att kunna bedriva ett genomtänkt och dynamiskt arbete är det viktigt att det finns en informativ och kontinuerlig rapportering av jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsarbetet på institutions- och fakultetsnivå. I slutet av varje kalenderår ska fakulteten lämna in ett jämställdhetsbokslut till Lunds universitet. I avsikt att kunna följa förändring över tid skall detta bokslut innehålla information om könsfördelning samt andelen personer med internationell bakgrund bland de anställda på institutionerna och bland studenterna. Bokslutet skall även innehålla en redovisning av hur institutionerna arbetar med frågor kring jämställdhet, likabehandling och mångfald och hur man har förhållit sig till Ekonomihögskolans handlingsplan.

Åtgärd:

- Prefekterna tillsammans med institutionens representant i Ekonomihögskolans Kommitté för jämställdhet och likabehandling skall i slutet av varje kalenderår lämna in ett jämställdhetsbokslut till fakulteten.
- Ordförande i Kommittén för jämställdhet och likabehandling ansvarar för att sammanställa institutionernas bokslut samt att redovisa fördelningen bland studenter vid fakulteten som helhet.

Handlingsplaner för jämställdhet och likabehandling

Beroende på institutionernas olika karaktär kommer behovet av att speciellt arbeta med vissa aspekter av det som presenteras i fakultetens Handlingsplan för jämställdhet, likabehandling och mångfald att finnas. Det är viktigt att jämställdhets och likabehandlingsarbetet inte blir en mall som tvingas på alla, utan att institutionerna ges friheten att identifiera sina egna behov och peka ut vilka åtgärder man vill satsa på. Prefekterna skall därför ansvara för att det finns en uppdaterad Aktivitetsplan vid varje institution samt att dessa utvärderas årligen.

Åtgärder:

- Varje institution ska upprätta en Aktivitetsplan för jämställdhet, likabehandling och mångfald som löper på tre år och som utvärderas årligen. Planen skall innehålla minst fem prioriterade frågor som motsvarar åtgärder uppsatta i Ekonomihögskolans Handlingsplan för jämställdhet och likabehandling tillsammans med motiveringar för varför dessa frågor har ansetts vara särskilt angelägna. Den årliga utvärderingen sker via institutionernas jämställdhetsbokslut i slutet av respektive årt.
- Handlingsplan för jämställdhet, likabehandling och mångfald skall utarbetas i samarbete med institutionens representant i Ekonomihögskolans kommitté för jämställdhet och likabehandling, diskuteras i institutionsstyrelsen samt aktivt spridas bland institutionens medarbetare.

Breddad rekrytering

Det mesta vad gäller breddad rekrytering av anställda på Ekonomihögskolan har diskuterats under punkten Rekrytering och befordran ovan. Vad gäller breddad rekrytering av studenter hänvisar vi till Handlingsplanen för likabehandling av studenter. Det finns dock ytterligare en aspekt som ännu inte har behandlats och som inte ryms i andra handlingsplaner och det gäller en breddad rekrytering av Ekonomihögskolans kvinnliga medarbetare i det omgivande samhället. I nuläget finns bara ett konkret projekt – the Board Ready Women – en databas varifrån kvinnor kan rekryteras som styrelseledamöter i det privata näringslivet. Ambitionen är att i framtiden utöka antalet liknande projekt.

Åtgärder:

- Att sprida kunskaper hos medarbetare om the Board Ready Women samt uppmuntra kvinnor att anmäla sitt intresse.