

Åtgärd 1: Högskoleövergripande stödstruktur för arbetet med lika villkor

Tema 1.1 Struktur och upplägg på arbetet med lika villkor

Mål	Åtgärd	Ansvarig	Tidsplan
Säkerställa en struktur för arbetet med lika villkor så verksamheten kan jobba systematiskt med aktiva åtgärder	Utvecklandet av modell för arbetet med lika villkor på högskolegemensam samt lokal nivå (inklusive mallar, förslag på dokumentation och samverkan, uppföljning m.m.)	Samordningsgruppen för lika villkor	2018
	Genomförande av högskoleövergripande kartläggningar och analys: <ol style="list-style-type: none"> I. Genomförandet samt analys av enkät under vår 2018 för att ringa in högskolegemensamma och på arbetsenhet lokala prioriteringar II. Utvärdera möjligheten att använda Jämix och andra verktyg för kontinuerliga kartläggningar och analysverktyg III. Integrera lika villkorsperspektiv i arbetsmiljöundersökningen ARK IV. Utvecklingen och genomförandet av Studentbarometern utifrån ett lika villkors perspektiv V. Analys av kartläggningar för prioriteringar. 	Samordningsgruppen för lika villkor.	I. 2018 II. Påbörjas 2018 III. Påbörjas 2019 IV. Påbörjas 2018, Utvecklingen och genomförandet av Studentbarometern utifrån ett lika villkors perspektiv V. Påbörjas 2018, därefter löpande Analys av kartläggningar för prioriteringar.
	Lokala analyser och åtgärdsprogram (läs mer del 3) i samverkan med personalorganisationer och studenter	Arbetsenhetschefer	2018-2020
	Utbyggnad av informationsplattformar kring lika villkor	HR-chef och chef kommunikationsavdelningen (samordnas av HR-specialist)	2018 och därefter löpande
	Utveckling av uppföljningsmodell för lika villkor och jämställdhetsintegrering	Arbetsenheterna rapporterar in sitt arbete enligt Bilaga 2, Samordningsgruppen för lika villkor, via HR-specialist, sammanställer	2018 och därefter löpande
	Årlig uppföljning och utvärdering av "Plan för lika villkor"	Samordningsgruppen för lika villkor, via HR-specialist	2019 och därefter löpande

Åtgärd 1: Högskoleövergripande stödstruktur för arbetet med lika villkor

Tema 1.2. Forskning, kunskapsutveckling, kunskapsstöd i lika villkorsfrågor

Fokus 1: Samordningsgruppens verksamhet

Mål	Åtgärd	Ansvarig	Tidsplan
Erbjuda verksamheten kunskapsstöd ifråga om lika villkor	Identifiera behov av och utveckla former för kunskapsöverföring	Samordningsgruppen för lika villkor	2018-2019

Fokus 2: Mångfaldscentrums verksamhet

Mål	Åtgärd	Ansvarig	Tidsplan
Erbjuda verksamheten kunskapsstöd ifråga om lika villkor	Verka för kunskapsbildning och –spridning relaterat till lika villkor	Mångfaldscentrum	2018 och därefter löpande

Åtgärd 1: Högskoleövergripande stödstruktur för arbetet med lika villkor

Tema 1.2. Forskning, kunskapsutveckling, kunskapsstöd i lika villkors frågor

Fokus 3: Arbetet med jämställdhetsintegrering

Mål	Åtgärd	Ansvarig	Tidsplan
Att arbeta med jämställdhetsintegrerande aktiviteter i enlighet med "Plan för jämställdhetsintegrering vid Högskolan Väst 2017-2019".	Se plan	Arbetsenhetschefer	2017-2019

Fokus 4: Information och kommunikation

Mål	Åtgärd	Ansvarig	Tidsplan
Studenter och medarbetare ska ha god kännedom om planen för lika villkor och om högskolans arbete med att motverka och förebygga diskriminering och trakasserier/sexuella trakasserier. Högskolan skall vidare uppmärksamma betydelsefulla händelser, information och aktiviteter av intresse för lika villkors arbetet på Högskolan Väst och i arbetet för en inkluderande högskola.	Informationen om högskolans arbete med lika villkor skall utvecklas på högskolans webb. En kommunikationsplan ska tas fram för hur planen för lika villkor, samt rutinerna för att förebygga diskriminering och trakasserier, ska kommuniceras till studenter och anställda	Samordningsgruppen för lika villkor, HR-chef och chef kommunikationsavdelningen	2018
	Rutiner ska tas fram för hur de lokala arbetsplanerna ska kommuniceras till studenter och anställda. information/kommunikation	Arbetsenhetschefer Kommunikationsavdelningen bistår med administrativt stöd	2018
	Högskolan skall kommunicera och informera studenter och medarbetare om händelser av betydelse för lika villkors-arbetet på Högskolan Väst	Chef kommunikationsavdelningen	2018

Åtgärd 1: Högskoleövergripande stödstruktur för arbetet med lika villkor

Tema 1.2. Forskning, kunskapsutveckling, kunskapsstöd i lika villkors frågor

Fokus 5. Utbildning och kompetensutveckling

Mål	Åtgärd	Ansvarig	Tidsplan
Studenter och medarbetare ska ha god kännedom om hur diskriminering kan motverkas och lika villkor kan förebyggas och främjas, samt om det arbete som sker enl. plan för jämställdhets-integrering	Öka kunskap rörande lika villkor hos studenter och medarbetare	Arbetsenhetschefer	2018-2020
	Utbildning av personal. Personal ska erbjudas relevant fortbildning i frågor rörande lika villkor.	HR-chef	2018-2020
	Inkludera lika villkor i undervisning, undervisningsformer och relaterade styrdokument	Prefekter upprättar lokala arbetsplaner och tar fram en arbetsbeskrivning	2019
	Uppföljning av lika villkor-perspektiv inom undervisning	Programråd och enhetschefer	2018 och därefter löpande

Åtgärd 2: Högskoleövergripande (centrala) prioriterade insatsområden under 2018-2020 för medarbetare och studenter

Tema 2.1 Integrera lika villkorsperspektiv i prioriterade styr-, stöd, kärn- och ledningsprocesser

Fokus 1: Rekrytering, befordran och representation

Mål	Åtgärd	Ansvarig	Tidsplan
Säkra och beakta lika villkorsperspektiv vid rekrytering, befordran och representation (vid tillsättning i nämnder och beslutande organ). Högskolan ska arbeta främjande för en jämn könsfördelning på internt på ledande positioner samt genomföra fortsatta insatser för att rekrytera kvinnliga professorer (Högskolan Västs måltal 2017-2019: 43% kvinnor)	Genomgång av representation i nämnder och beslutande organ	Chef för akademi och ledningsstöd	2018-2020, arbetet ska ske löpande och följs upp årligen i samband med uppföljning av plan för lika villkor
	Genomgång av lika villkorsperspektiv av styrande dokument på området	Chef för akademi och ledningsstöd	2018-2020, arbetet ska ske löpande och följs upp årligen i samband med uppföljning av plan för lika villkor .
	Utbildning i lika villkors-frågor ska ingå i introduktion och kompetensutveckling av chefer samt övrig personal som arbetar med rekrytering, valberedning, m.m. Ta fram riktlinjer för hur målet kan uppnås utan diskriminerande särbehandling, d.v.s. att underrepresenterad grupp får oproportionerliga fördelar.	HR-chef	2018-2020, arbetet ska ske löpande och följs upp årligen i samband med uppföljning av plan för lika villkor

Åtgärd 2: Högskoleövergripande (centrala) prioriterade insatsområden under 2018-2020 för medarbetare och studenter

Tema 2.1 Integrera lika villkorsperspektiv i prioriterade styr-, stöd, kärn- och ledningsprocesser

Fokus 2: Inkluderande studier och utbildning på lika villkor

Mål	Åtgärd	Ansvarig	Tidsplan
Högskolans utbildningar skall sträva efter en mångfald bland studenter och ta till vara de fördelar och styrkor en heterogen studentgrupp bidrar med till verksamheten	Se över informationsmaterial som marknadsför högskolans olika utbildningar så att bild och text är inkluderande och porträtterar grupper på ett icke diskriminerande eller stereotypt sätt.	Chef kommunikationsavdelning	2018-2020
	Arbeta främjande med att göra högre utbildning intressant och tillgänglig, genom kommunikation och informationsspridning. Skapa en inkluderande arbetsmiljö och studiemiljö, i syfte att också möjliggöra ett breddat deltagande.	Arbetsenhetschefer	2018-2020

Åtgärd 2: Högskoleövergripande (centrala) prioriterade insatsområden under 2018-2020 för medarbetare och studenter

Tema 2.1 Integrera Mångfaldsperspektiv i prioriterade styr-, stöd, kärn- och ledningsprocesser

Fokus 3: Säkra och beakta lika villkorsperspektiv vid bedömning, resursfördelning samt lönesättning

Mål	Åtgärd	Ansvarig	Tidsplan
<p>Resurser i verksamheten, i form av pengar, tid och stödresurser ska fördelas så att ingen blir osakligt förfördelad</p> <p>Ekonomisk jämställdhet utgör delmål 2, i regeringens jämställdhetspolitiska mål http://www.regeringen.se/artiklar/2017/01/mer-om-jamstalldhetspolitikens-mal/</p>	Genomgång av fördelning av forskningsmedel samt hur jämställdhet beaktas vid fördelning av medel Tillägg i regleringsbrev 2018 jämställdhetsintegrering	Arbetsenhetschefer	2018-2019
	Genomgång och införandet av lika villkorsperspektiv av styrande dokument på området.	Chef akademi- och ledningsstöd.	2018-2019
	Upprätta arbetssätt kring och genomföra årliga lönekartläggningar	HR-chef	2018 och därefter löpande, årsvis.
	Utbildning i lika villkors frågor ska ingå i introduktionen och kompetensutvecklingen av chefer samt övrig personal som arbetar med resursfördelning. Ta fram riktlinjer för hur målet kan uppnås utan diskriminerande särbehandling.	HR-chef	2018 och därefter löpande, årsvis.
	Kartläggning av hur kvinnor och män använder kompetensutvecklingstid samt fördelar tid mellan olika arbetsområden.	Arbetsenhetschefer	2018-2019
	Ta fram rutiner för att synliggöra ojämställda mönster, t.ex. mall för medarbetarsamtal.	HR-chef	2018
	Ta fram könsbaserad statistik och utvärdera/analysera sådan	Chef Akademi och ledningsstöd samt HR-chef	2018

Åtgärd 2: Högskoleövergripande (centrala) prioriterade insatsområden under 2018-2020 för medarbetare och studenter

Tema 2.2 Tillgänglighet

Fokus 1: Förbättrad tillgänglighet

Mål	Åtgärd	Ansvarig	Tidsplan
Tillgänglighetsanpassa högskolan efter behov och se över skyltningen för att underlätta för studenter och anställda.	Genomföra tillgänglighetsrund som kan ge förslag på eventuella åtgärder, bland annat ser över dörrar, toaletter, tele/hörslingor och skyltning. Avseende skyltning ska behovet av både tvåspråkiga skyltar och blindskrift utredas.	Chef campus Support och chef studentstöd och bibliotek.	2018
	Genomföra prioriterade åtgärder	Chef campus Support och chef studentstöd och bibliotek.	2019

Fokus 2. Underlätta möjligheten att finna och få information angående stöd vid funktionsnedsättning

Högskolans studenter och medarbetare ska lätt hitta och/eller få information om vilket stöd som finns till studenter med funktionsnedsättning samt vart de ska vända sig	Integrera lika villkorsperspektiv i arbetsmiljörunder. Förtydliga och lyfta fram informationen på högskolans webbplats. Utveckla och planera för informationsinsatser till institutioner och ex. programintroduktioner för att öka förståelsen för olika funktionsnedsättningar.	Cheferna för Studentstöd och bibliotek, Campus Support och Kommunikationsavdelningen	2018-2019
--	--	--	-----------

Fokus 3: Utveckla arbetet med mentorer till studenter med funktionsnedsättning

Förbättra informationen om både möjligheten att få en mentor och att jobba som mentor	Förbättra webbinformationen och påbörja att utveckla ett stöd till handledning för mentorer.	Chef studentstöd och bibliotek	2018-2019
---	--	--------------------------------	-----------

Åtgärd 2: Högskoleövergripande (centrala) prioriterade insatsområden under 2018-2020 för medarbetare och studenter

Tema 2.3 Motverka trakasserier och sexuella trakasserier

Mål	Åtgärd	Ansvarig	Tidsplan
Varken studenter eller medarbetare skall, oavsett diskrimineringsgrund, utsättas för trakasserier eller sexuella trakasserier	Kartläggning av trakasserier och sexuella trakasserier bland studenter och anställda. Utveckla kartlägningsverktyg för både medarbetare och studenter samt påbörja arbetet med att integrera perspektivet i befintliga kartlägningsverktyg (ARK/Kiwest samt Studentbarometer)	Samordningsgruppen för lika villkor	Påbörjas 2018 och sker därefter fortlöpande
	Inventera vad som görs vid andra högskolor och universitet, nationellt och internationellt, för att arbeta främjande och förebyggande i frågor som rör trakasserier och sexuella trakasserier	Samordningsgruppen för lika villkor	Påbörjas 2018 och sker därefter fortlöpande
	Ta fram uppdaterade riktlinjer och rutiner för Högskolan Västs arbete med trakasserier och sexuella trakasserier.	Samordningsgruppen för lika villkor	Påbörjas 2018 och sker därefter fortlöpande
	Informera och utbilda studenter, medarbetare och chefer kring riktlinjer och rutiner	HR-chef, chef Studentstöd och bibliotek och Studentkåren	Påbörjas 2018 och sker därefter fortlöpande

Åtgärd 2: Högskoleövergripande (centrala) prioriterade insatsområden under 2018-2020 för medarbetare och studenter

Tema 2.4 Föräldraskap

Mål	Åtgärd	Ansvarig	Tidsplan
Högskolan skall främja att alla oavsett kön får vara föräldrar på lika villkor och kan finna en balans mellan betalt och obetalt arbete/studier	Framtagandet av könsuppdelad statistik.	HR-chef och chef för Akademi och ledningsstöd	Påbörjas 2018 och sker därefter fortlöpande
	Föräldralediga ska inkluderas i ordinarie verksamhet och t.ex. bjudas in till aktiviteter, medarbetarsamtal och lönesamtal.	Arbetsenhetschefer	Påbörjas 2018 och sker därefter fortlöpande
	Behovet av åtgärder för att underlätta för medarbetare och studenter att kombinera arbete och studier med föräldraskap, ska utredas-	Arbetsenhetschefer och HR-chef	Påbörjas 2018 och sker därefter fortlöpande

Åtgärd 2: Högskoleövergripande (centrala) prioriterade insatsområden under 2018-2020 för medarbetare och studenter

Tema 2.5 Arbetsförhållanden och studiemiljö

Mål	Åtgärd	Ansvarig	Tidsplan
Integrera lika villkors-perspektiv i högskolans systematiska arbetsmiljöarbete för både medarbetare och studenter	För medarbetare: Undersöka och analysera vilka anställningsformer och anställningsmått som förekommer i verksamheten och fördelningen av dessa, samt om det kan finnas något samband mellan de anställningsformer som finns i verksamheten och någon av diskrimineringsgrunderna samt åtgärda dessa.	HR-chef för framtagande av statistik, Samordningsgruppen för lika villkor som stöd med analys, samt arbetsenhetschefer för lokala analyser och åtgärder	2019
	För medarbetare och studenter: Integrera lika villkors-perspektiv och undersöka den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön utifrån ett lika villkors-perspektiv i samband med det systematiska arbetsmiljöarbetet.	Arbetsenhetscheferna är ansvariga för genomförande, Samordningsgruppen för lika villkor och HAMK utarbetar förslag på modell	Modell utvecklas under 2019 och därefter löpande på arbetsenheterna

Åtgärd 3: Lokala åtgärdsprogram

Mål	Åtgärd	Ansvarig	Tidsplan
Respektive arbetsenhet på Högskolan Väst skall bedriva ett aktivt arbete utifrån diskrimineringslagen krav om aktiva åtgärder ((SFS 2016:828)	Arbetsenheterna upprättar lokalt arbetssätt.	Arbetsenhetschefer	2018-2020
	Påbörjar analys av resultat från högskoleövergripande kartläggning + kompletterande kartläggningar (ex. fokusgrupper m.m.)	Arbetsenhetschefer	2018-2020
	Lokalt åtgärdsprogram skall vara identifierat Inför årsredovisning 2018 (november/december)	Arbetsenhetschefer	2018-2020
	Insatser påbörjas och genomförs löpande.	Arbetsenhetschefer	2018-2020
	Arbetsenheterna återrapporterar sitt arbete och uppdaterar sin lokala plan årligen i enlighet med bilaga 2	Arbetsenhetschefer	2018-2020