

## HANDLINGSPLAN FÖR LIKA VILLKOR 2015

Beslutad av rektor för Högskolan i Halmstad 2015-06-03

Handlingsplanen för lika villkor revideras varje år och utgår från Diskrimineringslagen (2008:567) samt från Högskolan i Halmstads Policy för lika villkor (dnr L 2013/13). I handlingsplanen anges mål och åtgärder, var i organisationen ansvaret för genomförandet ligger samt tidsplan för genomförandet. Antalet åtgärder under varje mål varierar men alla åtgärder är lika viktiga.

Hösten 2014 tog Utskottet för lika villkor beslutet att vid revideringen av Policy för lika villkor 2013-2015 under 2015 även genomföra en större revidering av Handlingsplan för lika villkor inför 2016. Beslutet togs att dela Handlingsplan i en Likabehandlingsplan för studenter och en Handlingsplan för lika villkor. Detta dels för att ge en förtydligad bild av vilka mål och åtgärder som riktas mot de olika målgrupperna och dels för att få ett mer hanterbart dokument med tydligare koppling till de lagar och styrdokument som reglerar respektive innehåll.

Redan i arbetet med Handlingsplan 2015 har dock vissa ändringar genomförts. Under revideringsarbetet framkom det tydligt att de mål som hittills styrts dokumentet inte varit helt i enlighet med de som beskrivs i Policy för lika villkor 2013-2015. Detta har åtgärdats genom att ta Policyns faktiska övergripande mål till Handlingsplan och sedan foga in delmål med tillhörande åtgärder under rätt mål. Ett antal genomförda eller i dagsläget irrelevanta åtgärder har tagits bort (se Rapport Handlingsplan för lika villkor 2014) och andra har antingen formulerats om eller tillkommit i Handlingsplan för lika villkor 2015. För att ytterligare ge en bättre överblick har de kontinuerligt bevakade och genomförda åtgärderna lagts under en egen rubrik nedan.

### Kontinuerligt arbete

Högskolan i Halmstad eftersträvar att kontinuerligt bevaka och informera om likavillkorsfrågor i olika fora, samt kvalitetssäkra arbetet med lika villkor. Utskottet för lika villkor har årligen en kvalitetsdialog med Kvalitetsrådet där Utskottets arbete utvärderas och utvecklas.

Här följer de åtgärder som vid Högskolan regelbundet och utifrån etablerade rutiner genomförs. Ett kontinuerligt förbättringsarbete sker dock även av dessa åtgärder, de ses över och revideras årligen.

Vid introduktionsdagarna för nyanställda, studenter och doktorander presenteras Högskolans Policy och Handlingsplan för lika villkor samt riktlinjer och rutiner. Studenthälsan, som är HBTQ-certifierad, utbildar årligen studeranderepresentanter och nollningsfunktionärer om likavillkorsfrågor.

Likavillkorsfrågorna har introducerats i chefsutbildningar och arbetsmiljöutbildningar och kommer framöver att integreras även i andra relevanta utbildningar för personal. Föreläsningar och/eller utbildningstillfällen kring till exempel diskrimineringslagen och diskrimineringsgrunderna kommer att arrangeras vid minst två tillfällen per år. Detta arbete finns fortsatt med i tabellen då det blir olika fokus och möjligen målgrupp för olika tillfällen.

Statistik om sjukfrånvaro tas årligen fram och granskas utifrån kön. Resultatet rapporteras i Högskolans årsredovisning och även fyra gånger per år till Centrala arbetsmiljökommittén.

Årligen besvaras Handisams myndighetsenkät angående hur myndigheter arbetar med sin tillgänglighet och hur tillgängliga myndigheters verksamhet, information och lokaler är för personer med funktionsnedsättning. Denna bör även nyttjas internt i bevakningen av tillgänglighetsfrågan, inte minst i ljuset av att brist på tillgänglighet sedan den 1 januari 2015 blivit en ny form av diskriminering i Diskrimineringslagen.

Det pedagogiska stödet för studenter med funktionsnedsättning utvärderas regelbundet på individnivå av handledaren för studenter med funktionsnedsättning. Vidare gör Studerandeavdelningen årligen en enkätundersökning bland studenter som besökt bland annat den särskilda handledaren för studenter med funktionsnedsättning för att utvärdera bemötande, tid och nöjdheten med besöket.

Utbildningskatalogen, informationsmaterial, annonser och liknande marknadsföringsmaterial granskas av Kommunikationsavdelningen ur likavillkorsperspektiv enligt fastställda rutiner. Olika styrdokument och riktlinjer ses över vid beslutade eller annars lämpliga revideringstillfällen.

Utskottet för lika villkor bevakar området lika villkor och rapporterar ändringar och nyheter i Utskottet. Utskottet informerar även om konferenser, seminarier och utbildningar för både utskottets ledamöter och övrig personal, samt deltar när relevant och möjligt.

Högskolans akademier och avdelningar rapporterar i sina verksamhetsberättelser om arbetet med lika villkor. Kvalitetsrådet och Utskottet för lika villkor ansvarar för att ta del av denna rapportering och att i dialog med akademier och avdelningar diskutera fram prioriteringar inom området.

I övrigt kan Kvalitetsrådet åt Utskottet för lika villkor ge uppdrag att till exempel genomföra undersökningar eller revidera styrdokument.

Under vissa av Handlingsplanens huvudmål har fokus lagts på någon specifik målgrupp. I år gäller detta framförallt studenter och doktorander.

<p><b>1. Högskolan i Halmstad ska vara en öppen högskola, där alla människors lika värde respekteras och där alla ges jämlika förutsättningar till utveckling. Högskolan ska därför vara en arbetsplats där alla har samma rättigheter oavsett kön, etnisk och social bakgrund, religion, funktionsnedsättning, könsöverskridande identitet, sexuell läggning eller ålder.</b></p>				
DELMÅL	ÅTGÄRD	ANSVARIG	TIDSPLAN/ GENOMFÖRANDE	KOMMENTAR
<p>1.1 Få mer överblickbara och genomförbara handlingsplaner utifrån de lagar och förordningar som styr arbetsgivare respektive utbildningsanordnare.</p>	<p>Handlingsplan för lika villkor ska inför 2016 delas upp i Likabehandlingsplan för studenter och Handlingsplan för lika villkor vid Högskolan i Halmstad.</p>	<p>Utskottet för lika villkor</p>	<p>De nya handlingsplanerna ska lyftas till Ledningsrådet och Kvalitetsrådet under senhösten 2015</p>	

DELMÅL	ÅTGÄRD	ANSVARIG	TIDSPLAN/ GENOMFÖRANDE	KOMMENTAR
1.2 Öka kontaktytorna mellan utländska och svenska doktorander.	Genomföra vårlunchen för doktorandnätverket och söka fortsatta medel för att ha en sammankomst per termin	HR-avdelningen	De beviljade medlen räcker till juni 2015. Nya medel ska sökas efter utvärdering.	Rektor har uttryckt önskemålet att HR fortsätter med detta.
1.3 Högskolans respektive akademier och Förvaltningen/ Verksamhetsstödet ska identifiera en konkret fråga inom lika villkor samt genomföra åtgärder för att förbättra denna.	Akademierna och Förvaltningen/ Verksamhetsstödet genomför åtgärderna	Respektive akademi och Förvaltningen/ Verksamhetsstödet	Åtgärden och dess resultat ska redovisas i verksamhetsberättelse och verksamhetsdialog	Konkreta frågor kan identifieras med stöd av exempelvis barometrarna eller Utskottet för lika villkor
1.4 Högskolan ska ha en tydligt formulerad och kommunicerad värdegrund som innefattar likavillkorsaspekter	Arbeta med, formulera och kommunicera Högskolan i Halmstads värdegrund	HR-avdelningen		

2. Högskolan ska aktivt verka för att uppnå en bred rekrytering av studenter och personal som speglar mångfalden i samhället, avseende t ex kön, etnisk och social bakgrund, funktionsnedsättning och ålder. Därtill ska Högskolan sträva efter att ha en jämn fördelning av kvinnor och män inom alla områden (minst 40/60), t ex inom olika utbildningar, befattningar och nämnder.

DELMÅL	ÅTGÄRD	ANSVARIG	TIDSPLAN/ GENOMFÖRANDE	KOMMENTAR
2.1 Rekryteringsprocesser, styrdokument och annonsering ska ständigt bevakas, ses över och förbättras	Genomföra en mer riktad enkät/undersökning kring rekryteringsprocessen där likavillkorsfrågorna innefattas.	HR-avdelningen och akademierna		
	Vid varje rekryteringsprocess ska minst en av under-representerat kön sitta med, dock med strävan att rekryterings- och intervjugrupper ska uppnå 50-50 könsfördelning	HR-avdelningen och akademierna		

DELMÅL	ÅTGÄRD	ANSVARIG	TIDSPLAN/ GENOMFÖRANDE	KOMMENTAR
	Att vid rekrytering till ledande befattningar eftersträva att tillsätta underrepresenterat kön, samt vid personalansvar för över 40 medarbetare undersöka möjligheterna att tillämpa ett delat ledarskap utifrån principen 50-50	HR-avdelningen och akademierna		
2.2 En ökad internationalisering på hemmaplan.	Kartläggning av hur kompetensen hos internationella doktorander, gästlärare och gästprofessorer tas tillvara och kommer studenter och personal tillgodo	Internationella koordinatörer vid akademierna i samarbete med Rådet för internationella frågor		

**3. Arbetsmiljön vid Högskolan i Halmstad ska präglas av tillit, respekt, öppenhet och delaktighet. Högskolan ska ha en tillgänglig och god miljö i såväl fysisk som social och psykologisk bemärkelse samt tillhandahålla pedagogiskt stöd för studenter med funktionsnedsättning.**

DELMÅL	ÅTGÄRD	ANSVARIG	TIDSPLAN/ GENOMFÖRANDE	KOMMENTAR
3.1 Studenter ska uppleva att det går att kombinera föräldraskap med studier	Kartlägga vad som kan behöva vidtas för att underlätta för studenter att kombinera föräldraskap och studier	Studeraavdelningen och Akademierna	Följs upp i Studentbarometern	
3.2 Barometrar som genomförs vid Högskolan ska ge underlag för att kunna ge personal och studenter god arbets- och studiemiljö	Att till Personalbarometern 2015 föreslå frågor som ger bättre underlag för att kunna säkerställa en god arbetsmiljö	Utskottet i samarbete med Kvalitetsrådet och HR-avdelningen	Personalbarometern ses över under 2015	
	Att till Studentbarometern 2016 föreslå frågor som ger bättre underlag för att kunna säkerställa en god studiemiljö	Utskottet i samarbete med Kvalitetsrådet	Studentbarometern ses över hösten 2015	

DELMÅL	ÅTGÄRD	ANSVARIG	TIDSPLAN/ GENOMFÖRANDE	KOMMENTAR
3.3 Doktorander vid Högskolan ska ha en god studie- och arbetsmiljö i social och psykologisk bemärkelse samt som präglas av respekt	Att undersöka anledningen till doktoranders negativa upplevelser av stress och press med fokus på könsskillnader	Likavillkorssamordnaren	Uppdrag av Kvalitetsrådet med deadline 31 mars 2015	Se även punkt 4.2 och dess åtgärd.
3.4 På Högskolan i Halmstad ska personer med funktionsnedsättning kunna delta i högskolans verksamhet på likartat sätt som en person utan sådana funktions-nedsättningar	Den nya formen av diskriminering ”bristande tillgänglighet” ska under året bevakas och en tydlig formulering för vad Högskolan menar med tillgänglighet tas fram	Utskottet för lika villkor		Den första januari 2015 blev bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning en ny form av diskriminering i diskrimineringslagen.



**4. Högskolan tar avstånd från all form av mobbning och kränkande särbehandling. Högskolan ska aktivt förebygga och förhindra att studenter, sökande, anställda och arbetssökande blir trakasserade eller diskriminerade samt snabbt vidta åtgärder om problem uppstår.**

DELMÅL	ÅTGÄRD	ANSVARIG	TIDSPLAN/ GENOMFÖRANDE	KOMMENTAR
4.1 Att tidigt kunna upptäcka problemområden och skyndsamt sätta in åtgärder vid behov.	Se över Högskolans riktlinjer avseende diskriminering och trakasserier utifrån lagstiftning och de lärdomar som kan dras av utredningar som gjorts samt kommunicera ut dessa	Likavillkorssamordnaren i samarbete med HR-avdelningen och i samråd med Utskottet för lika villkor	Kontinuerligt arbete med särskilt fokus 2015 i samband med revidering av Policy för lika villkor och Handlingsplan för lika villkor	
4.2 Att följa upp uppgifter från personal-, doktorand- och studentbarometrarna avseende upplevd diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.	I den mån barometern ifråga visar ett negativt utfall ska detta undersökas och åtgärder föreslås samt någon av åtgärderna genomförs	Kvalitetsrådet och Utskottet för lika villkor/ likavillkorssamordnaren och HR-avdelningen	Ska ske vart tredje år efter genomförande av respektive barometer. Under 2015 gäller det Doktorandbarometern 2014	Se punkt 3.3. Upplevelser av diskriminering innefattas i undersökningen

5. Högskolan ska verka för att öka kunskapen och medvetenheten om alla aspekter av innebörden av lika villkor bland studenter och personal.				
DELMÅL	ÅTGÄRD	ANSVARIG	TIDSPLAN/ GENOMFÖRANDE	KOMMENTAR
5.1 Högskolans hela personal ska ha möjlighet att få ökad kunskap om likavillkorsfrågor.	Under året ska två utbildningstillfällen om lika villkor, diskrimineringslagen och/eller någon av diskrimineringsgrunderna anordnas för Högskolans personal	Utskottet för lika villkor	Under 2015 ska chefer få utbildning om att ha medarbetare med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar	Utvärdering sker i anslutning till utbildning. Uppföljning sker vid årets slut.
	Akademierna ska kunna söka mindre belopp (max 10 000) ur Utskottets budget för att bedriva eget likavillkorsarbete	Utskottet för lika villkor		Utskottet för lika villkor har en budget på 150 000 per år, varav minst 100 000 reserveras för Utskottets egna arbete.
	Internationella kvinnodagen uppmärksammas i glasgången den 9 mars	Utskottet för lika villkor		

DELMÅL	ÅTGÄRD	ANSVARIG	TIDSPLAN/ GENOMFÖRANDE	KOMMENTAR
5.2 Alla nya studerande-representanter och nollningsfunktionärer ska få utbildning inom lika villkor	Att anordna minst ett utbildningstillfälle per år i samband med Studentkårens/ Studenthälsans insatser	Likavillkorssamordnaren i samarbete med Studentkåren och/eller Studenthälsan		Utvärdering sker i anslutning till utbildning. Uppföljning sker vid årets slut.
5.3 Seminarium/föreläsning om lika villkor, diskrimineringslagen och diskrimineringsgrunderna ska anordnas för doktorander på Högskolan	Att införa föreläsningen vid tillfälle för en av doktorandnätverkets träffar	Likavillkorssamordnaren		Utvärdering sker i anslutning till evenemang. Uppföljning sker vid årets slut.
5.4 Seminarium/föreläsning om lika villkor, diskrimineringslagen och diskrimineringsgrunderna ska anordnas för studenter på Högskolan	Att i samband med aktivitet under punkt 5.2 hålla en föreläsning öppen för samtliga studenter	Likavillkorssamordnaren i samarbete med Studentkåren och/eller Studenthälsan		Utvärdering sker i anslutning till föreläsning. Uppföljning sker vid årets slut.
	Att hålla öppen föreläsning om sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt delta i Halmstad Pride 2015	Utskottet för lika villkor i samarbete med Studentkåren och Studenthälsan		Utvärdering sker i anslutning till föreläsning. Uppföljning sker vid årets slut.

