

# HÖGSKOLAN VÄSTS PLAN FÖR LIKA VILLKOR

Central och högskolegemensam åtgärdsplan dnr  
2018/551 A 21

Ansvarig för rutinen: HR-avdelningen  
Beslutad av rektor och giltig from 2018-06-18

## Innehåll

Inledning .....	2
Lika villkor på Högskolan Väst.....	2
Högskolans ansvar som arbetsgivare och utbildningsanordnare .....	2
Aktiva åtgärder.....	3
Utbildningsanordnare .....	4
Arbetsgivare.....	4
Ansvar för och genomförande av arbetet med aktiva åtgärder .....	4
Ansvar på respektive arbetsenhet .....	5
Arbetets organisering och samverkan med medarbetare och studenter .....	5
Stödfunktioner i arbetet med lika villkor .....	6
Plan för lika villkor Högskolan Väst - Höskoleövergripande åtgärdsområden 2018-2020 för medarbetare och studenter.....	6
Bilaga 1 Lokal plan och dokumentation lika villkor.....	7
Bilaga 2 Uppföljning av Plan för lika villkor.....	8
Inledning .....	8
Process.....	8
Uppföljningsmall .....	9

## Inledning

I enlighet med ”Riktlinjer för Högskolan Västs arbete för att förebygga och åtgärda diskriminering samt kränkande särbehandling” (dnr 2018/175 A21), har högskolan tagit fram en central handlingsplan, ”Högskolan Västs plan för lika villkor” (2018/551 A 21), som ringar in hur arbetet med aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagstiftningen (2008:567) skall bedrivas på högskolan. Planen ringar också in upplägg för arbetet samt högskoleövergripande åtgärdsområden under planperioden. Som bilaga till planen finns mallar för dokumentation och samverkan, rutin för uppföljning samt handledning för hur arbetet kan bedrivas på respektive arbetsenhet.

## Lika villkor på Högskolan Väst

Alla människors lika värde är en självklar och grundläggande förutsättning för verksamheten och Högskolan Väst. Vår värdegrund pekar ut att ”verksamheten vid Högskolan Väst utgår från och försvarar principen om alla människors lika värde där demokrati och mångfald bidrar till social välfärd, rättvisa och hållbar samhällsutveckling”<sup>1</sup>. Högskolan skall vara ett transparent och öppet lärosäte, som tar hänsyn till olikheter för att främja individens möjligheter till arbete och studier, samt för att utveckla verksamheten vid Högskolan Väst. Vi arbetar aktivt för att motverka och förhindra diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling och tystnadskulturer. Anställda och studenter ska behandlas och mötas med respekt och värdighet. Tillsammans med den statliga värdegrunden utgör dessa ett fundament för hela verksamheten.

Högskolan Västs strategiska plattform pekar också ut högskolans arbete med inkludering, arbetsmiljö, mångfald och jämställdhet som några av de mest centrala delarna i arbetet mot den hållbara högskolan: ”Vi är en aktiv samhällsaktör som tillsammans med omvärlden skapar kunskap och gör den tillgänglig för fler”. Det ställer krav på tillgänglighet, öppenhet och inkludering. Det promotiva arbetet med att säkerställa lika rättigheter och möjligheter utifrån diskrimineringslagstiftningen går under namnet ”lika villkor” på Högskolan Väst. För att realisera det promotiva arbete som beskrivs i lagen är lika villkor på Högskolan Väst en del av högskolans kvalitets- och arbetsmiljöarbete.

I ”Högskolans Västs plan för lika villkor” beskrivs det aktiva arbete som Högskolan Väst ämnar genomföra i syfte att säkerställa lika villkor, lika rättigheter och möjligheter, utifrån diskrimineringslagens definitioner. Planen har utformats med utgångspunkt i gällande diskrimineringslagstiftning, samt övriga lagar, förordningar, politiska mål och handlingsplaner av relevans.

## Högskolans ansvar som arbetsgivare och utbildningsanordnare

Som arbetsgivare och utbildningsanordnare har Högskolan Väst ansvar för att motverka diskriminering och arbeta förebyggande för att främja lika rättigheter och möjligheter (lika villkor) oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (2008:567).

Högskolan har också en skyldighet att utreda och vidta åtgärder när en anställd, student eller sökande till högskolan anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier.

---

<sup>1</sup> Högskolan Väst Strategisk plattform dnr 2017/1391).

Utrednings- och åtgärdsskyldigheten gäller också när arbetsgivare/utbildningsanordnare blir uppmärksammas på problemen på olika sätt och av andra personer än den utsatta, till exempel genom rykten eller iakttagelser. Högskolan skall även förhindra att anställd eller student utsätts för repressalier. I första hand handlar det om bestraffningsåtgärder riktade mot den som anmält eller påtalat att arbetsgivaren/utbildningsanordnaren bryter mot diskrimineringslagen.

I fall av misstänkt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier arbetar inblandade parter efter högskolans *Rutin vid diskriminering* som redogör för hur anmälan kan göras och hur processen med utredning, resultat, beslut och åtgärder ser ut (dnr 2018/185 A 21). Denna kan laddas ner på högskolans hemsida:

<https://www.hv.se/mot-oss/om-hogskolan/lika-villkor/rutiner-vid-diskriminering-och-krankande-sarbehandling/>

Mer information om diskrimineringslagen och högskolans rutiner (gällande studenter, anställda och chefer) finns på högskolans webbplats [www.hv.se/likavillkor](http://www.hv.se/likavillkor)

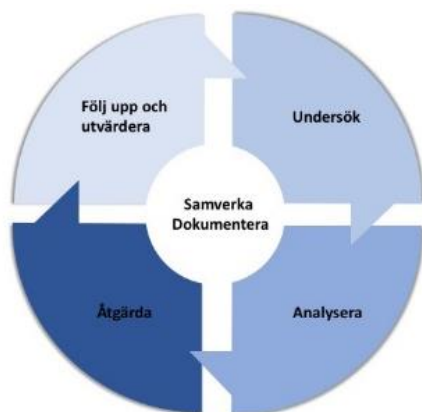
Vid misstänkt diskriminering kan kontakt även tas direkt med Diskrimineringsombudsmannen. Mer information om diskriminering finns på DO:s hemsida.

<http://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/#trakasserier-och-sexuella>

## Aktiva åtgärder

Från och med 1 januari 2017 gäller nya bestämmelser om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen. Bestämmelsen innebär att universitet och högskolor idag har ansvar för att arbeta *förebyggande* och *främjande* i syfte att motverka diskriminering samt att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund (Diskrimineringslagen, 2008:567). Genom aktiva åtgärder ska arbetsgivare och utbildningsanordnare verka pådrivande och mana till ökade ansträngningar för att förebygga diskriminering och främja lika villkor på en generell och strukturell nivå. Främjande arbete sker utan förekommen anledning och pågår kontinuerligt med fokus på att främja goda jämlika och jämställda relationer, situationer och strukturer.

Aktiva åtgärder ska enligt diskrimineringslagstiftningen bedrivas i fyra steg:



1. Undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
2. Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder
3. Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas och
4. Följa upp och utvärdera arbetet enligt punkterna ovan

Arbetet ska genomföras löpande, i samverkan och dokumenteras. Det ska finnas en tidsplan och åtgärderna ska vidtas snarast möjligt. Alla diskrimineringsgrunder skall ingå i arbetet.

## Utbildningsanordnare

Högskolan som utbildningsanordnare ska högskolans arbete med aktiva åtgärder genomföras inom följande fem områden:

- antagnings- och rekryteringsförfarande
- undervisningsformer och organisering av utbildningen
- examinationer och bedömningar av studenternas prestationer
- studiemiljö
- möjligheter att förena studier med föräldraskap

Högskolan ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med de aktiva åtgärder som företas inom ovan angivna områden, ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier samt följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns. Arbetet ska också redovisas och högskolan ska samverka med studenter och anställda i verksamheten.

Fördjupad information och stödmaterial till ansvariga chefer om respektive område som aktiva åtgärder skall bedrivas inom återfinns i högskolans handledning kring arbetet med aktiva åtgärder.

## Arbetsgivare

Högskolan som arbetsgivarens ska aktiva åtgärder omfatta följande fem områden:

- arbetsförhållanden
- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- rekrytering och befordran
- utbildning och övrig kompetensutveckling
- möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Arbetsgivare är ålagda att skriftligen dokumentera och redovisa de åtgärder som vidtas inom ovan angivna ansvarsområden årligen. Riktlinjer och rutiner ska finnas i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier samt för att följa upp och utvärdera riktlinjerna och rutinerna.

Arbetsgivare ska årligen genomföra lönekartläggning, vilken ska dokumenteras och redovisas. Lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. Arbetsgivare ska redovisa den uppföljning och utvärdering som gjorts avseende föregående års planerade åtgärder samt redogöra för hur samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare sett ut i arbetet med de aktiva åtgärderna.

Fördjupad information om respektive område som aktiva åtgärder skall bedrivas inom finner du i högskolans handledning för arbetet med aktiva åtgärder.

## Ansvar för och genomförande av arbetet med aktiva åtgärder

Högskolan Väst ska använda sig av ett integrerat arbets sätt för arbetet med lika villkor, vilket innebär att rektor har det övergripande ansvaret medan det operativa ansvaret ligger på arbetsenhetschef, enligt delegationsordningen. Det operativa ansvaret innebär att planera, genomföra och följa upp åtgärderna i "Högskolan Västs plan för lika villkor" samt bedriva ett aktivt förebyggande och främjande arbete enligt diskrimineringslagens bestämmelser.

För övergripande information hur arbetet med aktiva åtgärder bryts ner och fördelas på Högskolan Väst, se ” Riktlinjer för Högskolan Västs arbete för att förebygga och åtgärda diskriminering samt kränkande särbehandling” (dnr 2018/175 A21).

### Ansvar på respektive arbetsenhet

Arbetsenhetschef ansvarar för att arbetet med de aktiva åtgärderna löper enligt plan samt att dokumentation av arbetet och samverkan med medarbetare och studenter sker kontinuerligt. Lokala handlingsplaner för lika villkor skall därför upprättas på respektive arbetsenhet. Syftet med de lokala handlingsplanerna är att systematiskt arbeta för att förhindra och förbygga att någon utsätts för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier. Såväl högskoleövergripande som lokala planer är tre-åriga men arbetsenheterna ska årligen revidera sina planer och rapportera hur arbetet fortskrider (enligt process i bilaga 2). Den högskoleövergripande planen identifierar fokus- och åtgärdsområden för arbetet, dessa behöver inkorporeras i de lokala planerna tillsammans med lokala prioriteringarna.

I de lokala planerna ska arbetsenhetschef, tillsammans med avdelningschefer, medarbetare och studenter, inventera sin egen arbetsenhet enligt nedan beskrivet tillvägagångssätt. Arbetsenheterna ska dokumentera varje steg av processen i arbetet med aktiva åtgärder, dvs. undersökning, analys, åtgärder och utvärdering/uppföljning. Som ett stöd för utformning av handlingsplan och löpande dokumentation finns ”mall för handlingsplan för lika villkor” (se **bilaga 1**).

I samband med övrig årlig verksamhetsuppföljning ska arbetsenheterna återrapportera arbetet med lika villkor till Samordningsgruppen och samordnare/HR-specialist för lika villkor, för sammanställning och återrapportering till rektor och information till HAMK. Process och mall för detta finns i **bilaga 2**. Det pågående arbetet med lika villkor kommer också att vara ett fokuserat område under dialogmötena.

Den dokumentation som görs på arbetsenheterna sammanställs årligen och utgör underlag för självständig granskning i syfte att säkerställa att Högskolan Väst uppfyller kraven i diskrimineringslagstiftningen, och ska även kunna användas som underlag vid en eventuell tillsyn från Diskrimineringsombudsmannen. Av den anledningen ska den löpande dokumentationen (i bilaga 1) bifogas med uppföljningsmallen (som finns i bilaga 2).

Sammanfattningsvis ska varje arbetsenhet löpande:

- Upprätta lokal plan för lika villkor
- Kartlägga och undersöka om det finns risker för diskriminering, repressalier eller hinder för lika villkor utifrån samtliga diskrimineringsgrunder
- Analysera orsakerna till upptäckta risker och hinder
- Vidta förebyggande och främjande åtgärder
- Följa upp och utvärdera arbetet
- Samverka med medarbetare och studenter
- Dokumentera varje steg i arbetet med aktiva åtgärder

Stöd för hur arbetet med aktiva åtgärder kan organiseras och genomföras finns i högskolans handledning för arbetet med lika villkor och på [www.hv.se/likavillkor](http://www.hv.se/likavillkor).

### Arbetets organisering och samverkan med medarbetare och studenter

Arbetet med aktiva åtgärder kan organiseras olika beroende på hur rollerna på arbetsenheten ser ut men det är arbetsenhetschef som ansvarar för att planen upprättas, rapporteras in, att uppföljning

görs och inrapporteras, enligt bilaga 2. Avdelningscheferna är ansvariga för att de prioriteringar som görs på respektive avdelning genomförs och följs upp. Arbetsenhetschef kan utse lokala samordnare som stöd i arbetet. Åtgärder som berör eller påverkar utbildningen eller studenternas situation ska genomföras i samverkan med studentkåren. Åtgärder som berör eller påverkar arbetstagare och medarbetare ska genomföras i samverkan med arbetstagarorganisationerna.

Arbetsenhetschef kan sätta ihop en eller flera arbetsgrupper samt avsätta tid och resurser för det lokala arbetet med lika villkor. Ett framgångsrikt arbete kräver att resultat och uppföljning av arbetet efterfrågas. Det är angeläget att hitta representanter ur både medarbetar- och studentgruppen att samverka med redan under organiseringsfasen. Varje arbetsenhet ansvarar för att säkerställa att samverkansskyldigheten uppfylls och genomförs löpande.

### Stödfunktioner i arbetet med lika villkor

**Samordningsgruppen för lika villkor** följer upp, stödjer och utvärderar högskolans arbete med lika villkor. I samordningsgruppen finns ledningsrepresentant från varje arbetsenhet, arbetstagarrepresentanter från fackliga organisationer, studeranderepresentanter från studentkåren, huvudskyddsombud samt sakkunniga. Samordningsgruppen ansvarar för att sammanställa och presentera det lokala arbetet med lika villkor till rektor och högskoleledning (samordnas av HR-specialist lika villkor). Dialogmöte ska hållas årligen med arbetsenhetschef enligt den ansvarsstruktur som angivits, i syfte att analysera, följa upp och utvärdera högskolans arbete med lika villkor samt planera nästkommande års åtgärdsområde och satsningar.

## Plan för lika villkor Högskolan Väst - Högskoleövergripande åtgärdsområden 2018-2020 för medarbetare och studenter

Enligt 3 kap 3 § i diskrimineringslagstiftningen ska arbetet med aktiva åtgärder genomföras fortlöpande. Vidare ska föreslagna åtgärder vara tidsplanerade och genomföras så snart som möjligt (SFS 2016:828). I Plan för lika villkor beskrivs det aktiva arbete som Högskolan Väst ämnar genomföra i syfte att skapa och vidmakthålla en inkluderande och icke-diskriminerande verksamhet för studenter och medarbetare. Nedan angivna områden och prioriteringar täcker in de av diskrimineringslagen utpekade områdena som högskolan i rollen som arbetsgivare och utbildningsanordnare skall bedriva aktiva åtgärder inom (läs mer om dessa på sida 3-4). Områdena har identifierats som prioriterade områden av samordningsgruppen för lika villkor. Det har skett genom undersökningar, workshops, statistiska underlag, arbetet med jämställdhetsintegrering, dialog med ledning, arbetsenheter, nämnder och forskningsmiljöer. Fler områden kan bli aktuella att komplettera med under 2018, baserat på kartläggning och fortsatt insamling av underlag.

Planen har utformats med utgångspunkt i gällande diskrimineringslagstiftning, men även andra lagar, förordningar och politiska mål och handlingsplaner som är viktiga att beakta i arbetet med lika villkor. Varje område innehåller mål, åtgärd, ansvarig och tidsplan.

Planen sträcker sig över tre år, men kommer att revideras och följas upp årligen.

Planen är uppdelad i tre olika nivåer:

1. Högskoleövergripande stödstruktur för arbetet med lika villkor
2. Högskoleövergripande åtgärdsområden (skall prioriteras och brytas ner på lokal nivå)
3. Lokala åtgärdsområden (baserat på lokal kartläggning och analys)

## Bilaga 1 Lokal plan och dokumentation lika villkor

Koppling till aktiviteter i högskolegemensam "Plan för lika villkor" och område för kartläggning		
Ex. 2.4 Föräldraskap		
Diskrimineringsgrund (kan vara flera)		
Kartläggning	av risk/brist/hinder +	
Mål		
<b>Aktiva åtgärder</b>	<b>Ansvarig funktion</b>	<b>Tidplan och tidplan för uppföljning</b>
Dokumentation av samverkan		
Dokumentation av genomförande och uppföljning		

(Fyll på med fler rader för fler områden, eller upprätta separat planer för respektive område)



## Bilaga 2 Uppföljning av Plan för lika villkor

### Inledning

Enligt den högskolegemensamma "Högskolan Västs plan för lika villkor" skall lokala åtgärdsprogram för lika villkor upprättas på arbetsenhetsnivå och återrapporteras enligt nedan beskrivna process (tillsammans med arbetet som bedrivs på arbetsenheterna utifrån "Plan för jämställdhetsintegrering vid Högskolan Väst" dnr 2016/36 A15).

Åtgärdsprogrammen ska arbetas fram baserat på lokala förutsättningar och med utgångspunkt i diskrimineringslagstiftningen (SFS 2008:567) samt högskolans handlingsplan för lika villkor där utpekade områden för lokala insatser samt prioriteringar inom arbetsenheten finns beskrivna.

### Process

Den centrala/högskolegemensamma handlingsplanen revideras årsvis i augusti. De lokala åtgärdsprogrammen skall följas upp och fastställas årsvis. Revidering sker i samband med verksamhetsplanering i oktober-november. Dessa fastställs av arbetsenhetschef efter genomförd uppföljning. Uppföljning sker påföljande år i februari-mars. Denna görs utifrån uppföljningsmall nedan. Tidpunkt för inlämning av uppföljningen följer de anvisningar som lämnas för den ordinarie verksamhetsuppföljningen. Underlag från lika villkorsuppföljningen skall skickas till Samordningsgruppen för lika villkor, via Högskolan Västs samordnare/HR-specialist för lika villkor. Den samlade uppföljningen ligger sedan till grund för uppföljnings- och planeringsdiskussion i Samordningsgruppen för lika villkor och rektors ledningsråd. HAMK skall informeras.

#### Process 2018-2019

Tidpunkt	Moment	Ansvarig
Maj/juni 2018  Inkludera i nya ÖVP 2019-2021	Fastställande "Högskolan Västs plan för lika villkor" (Central/högskolegemensam åtgärdsplan) Därefter revideras plan årligen from 2019 på hösten HAMK informeras	Rektor. Samordningsgruppen för lika villkor
Höst 2018  2018 års arbete med jämställdhetsintegrering redovisas i samband med verksamhetsuppföljning (mars 2019)	Arbetsenheterna rapporterar in lokal plan/lokala åtgärdsprogram i anslutning till övrigt AVP-arbete (slutet av november)  + jämställdhetsintegrering (inför årsredovisning 2018)  Därefter sker uppföljning av arbetsenheternas lokala åtgärdsprogram vid dialogmöten årligen på hösten (oktober)	Arbetsenhetschef rapporterar till samordningsgruppen för lika villkor/jämställdhetsintegrering
Fr o m höst 2019 (september) och därefter årligen Uppdatera treåriga planen årligen, bilägg ÖVP, klar augusti.	Revidering och uppdatering av högskoleövergripande plan	Samordningsgruppen sammanställer, rektor beslutar
Fr o m mars 2019 och därefter årligen	Uppföljning av respektive arbetsenhets lokala lika villkorsplaner	Arbetsenhetschef, samordningsgrupp via ordförande och samordnare lika villkor
Fr o m höst 2019 (november-december) i samband med AVP-arbetet	Revidering, uppdatering och fastställande av lokalt åtgärdsprogram	Arbetsenhetschef

Fr o m januari till mars 2020 och därefter årligen	Sammanställning och rapport till rektor i januari-mars i samband med övrig årsredovisning som underlag till dialogmöte	Samordningsgruppen för lika villkor via samordnare/HR-specialist lika villkor
Fr o m mars 2019 och därefter årligen	Uppföljning vid dialogmöte	Rektor/prorektor

## Uppföljningsmall

Mall för uppföljning av lokala åtgärdsprogram, skickas till samordnare för samordningsgruppen lika villkor

HP Akt.nr	Lokal kartläggning	Åtgärd enligt lokal plan	Ansvarig	Uppföljning (när och vad)	Åtgärd/ Kommentar	Samverkan
Ref till aktivitet i den centrala Handlingsplanen	-Område för kartläggning (av de aktiva åtgärderna, för mer info läs avsnittet om aktiva åtgärder i central handlingsplan)  -Diskrimineringsgrund/ diskrimineringsgrunder	Fyll på med aktiviteter från den lokala planen	Ange vem som ansvarar för genomförande av aktiviteten	Vad är genomfört och vilket resultat har uppnåtts.	Notera eventuella åtgärder eller kommentarer mot bakgrund av uppföljningen.	Hur samverkan har genomförts och i vilka forum samverkan har skett