



## UPPFÖLJNING - Övergripande handlingsplan för lika villkor 2016

Högskolan i Borås arbetar strategiskt för ökad mångfald, jämställdhet och tillgänglighet och har som övergripande mål att alla individer; sökande, studenter och anställda, ska ha lika villkor och lika möjligheter oavsett kön, könsidentitet, ålder, sexuell läggning, etniskt ursprung, religion eller annan trosuppfattning eller funktionsnedsättning. Lika villkor innefattar samtliga delar av tillgänglighets-, mångfalds- och jämställdhetsarbetet och ingår i högskolans kvalitetsarbete som innebär att systematiskt utveckla och bedriva verksamheten. Högskolans verksamhet utvecklas genom möten mellan människor med olika bakgrunder, kunskaper och erfarenheter. Det ger upphov till en mångfald av tankar och idéer vilket höjer kvaliteten i såväl forskning som undervisning.

Lika villkorsarbetet kan och bör samordnas med högskolans systematiska arbetsmiljöarbete och med arbetet för hållbar utveckling. Att diskutera och samverka kring mål och åtgärder utifrån dessa olika aspekter är nödvändigt för att skapa en helhetssyn kring lika villkor och dess betydelse för en hållbar utveckling och för en god arbetsmiljö. Arbetet bedrivs därför i nära samverkan med HR och samordnaren för hållbar utveckling samt med skyddsombud i förekommande fall.

Föreliggande handlingsplan tar utgångspunkt i Högscolelagen samt i de övergripande mål som finns angivna i Policy för lika villkor (dnr 847-12).

Handlingsplanen fungerar både som plan för jämställdhet och som likabehandlingsplan enligt de krav som ställs i Diskrimineringslagen (2008:567). Vidare innefattar planen tillgänglighet i enlighet med Förordning om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av funktionshinderspolitiken (2001:526). Planen bygger även på den strategi för jämställdhet som Länsstyrelsen i Västra Götaland och Västra Götalandsregionen har tagit fram för perioden 2014-2017 (Jämställt Västra Götaland).

Handlingsplanen innehåller mål för fem olika delområden inom lika villkor och beskriver de åtgärder som lärosätet ska genomföra under 2016. Utöver den övergripande planen finns lokala handlingsplaner för lika villkor som inbegriper de aktiviteter och åtgärder som respektive akademi ska genomföra under samma period. En uppföljning av föregående års plan bifogas handlingsplanen.

## Hållbar utveckling

Avsnittet beskriver de mål och åtgärder som Högskolan i Borås ska vidta utifrån helhetsperspektivet lika villkor och utifrån övriga kvalitetsaspekter såsom hållbar utveckling och internationalisering. Styrande är Högskolelagen 5 §;

- *Högskolorna skall i sin verksamhet främja en hållbar utveckling som innebär att nuvarande och kommande generationer tillförsäkras en hälsosam och god miljö, ekonomisk och social välfärd och rättvisa.*
- *I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas.*
- *Högskolorna bör vidare i sin verksamhet främja förståelsen för andra länder och för internationella förhållanden.*
- *Högskolorna skall också aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan.*

Utöver högskolelagen har Högskolan i Borås en policy för lika villkor: *Lika villkor innefattar att främja mångfald, jämställdhet och tillgänglighet och är en del av hållbar utveckling där demokrati, mänskliga rättigheter och rättvisa ska genomsyra all verksamhet vid Högskolan i Borås.*

Målen är treåriga och syftar dels till att öka medvetenheten om lika villkor, dels till att tydligare integrera lika villkor med hållbar utveckling.

**Nuläge:** Lika villkor har tydligare integrerats med hållbar utveckling dels genom att frågorna lyfts på strategisk nivå i hållbarhetsrådet, dels genom mer systematisk samverkan mellan de olika områdena. 2015 har arbetet med att inkludera aspekter av lika villkor i miljöledningssystemet (högskolans verktyg för att följa upp och kontrollera insatser för minskad miljöpåverkan) intensifierats då rutiner har uppdaterats har lika villkorsperspektivet beaktats. Ett värdegrundsarbete med utgångspunkt i den statliga värdegrunden har påbörjats i verksamheten och lika villkorsperspektivet är en självklar del av det arbete.

Det är svårt mäta att graden av medvetenhet kring lika villkorsfrågor. En rad informations- och utbildningsinsatser har genomförts och planeras för högskolans personal, både chefer och medarbetare. Lika villkor ingår som en del i informationen kring högskolans arbete med hållbar utveckling för nyanställd personal. I den högskolepedagogiska grundkursen diskuteras och problematiseras lika villkor på flera sätt bland annat ingår ett avsnitt kring normkritisk pedagogik samt ett pass om hållbar utveckling där lika villkor integreras. Andelen studenter som har tagit del av informationen om lika villkor på högskolans hemsida har ökat från 20 till 30 % men är alltså fortfarande låg.

### Detaljerade mål 2016-2018:

- \* Medvetandegöra all personal om innebörden av lika villkor.
- \* Personal och studenter ska kontinuerligt hållas informerade om lika villkorsarbetet.

**Indikatorer för måluppfyllelse:** Analys av Studentbarometer respektive Personalbarometer. Dokumenterad uppföljning av att mål, handlingsplaner och rutiner för lika villkor i möjligaste mån har integrerats i högskolans miljöledningssystem.

Åtgärd/aktivitet	Slutdatum	Ansvarig	Uppföljning	Budget	Resultat
Lika villkor ingår som en del i informationen kring högskolans arbete med hållbar utveckling i introduktionsdagarna för nyanställd personal.	Kontinuerligt	HR i samverkan med samordnaren för lika villkor och samordnaren för hållbar utveckling	Redovisas i hållbarhetsredovisningen.	Inom ramen för samordnaruppdragen.	Två genomförda tillfällen under 2016, vår- och hösttermin.
Lika villkor och hållbar utveckling behandlas vid ett gemensamt tillfälle i den högskolepedagogiska grundkursen.	Kontinuerligt	Sektionen för pedagogisk utveckling i samverkan med Samordnaren för lika villkor och samordnaren för hållbar utveckling	Redovisas i hållbarhetsredovisningen och i kursrapporten för högskolepedagogisk kurs.	Inom ramen för sektionen för pedagogisk utveckling/samordnaruppdragen.	Genomfört vt-16. Lika villkor och hållbar utveckling finns med som obligatoriska aspekter i en examinerande uppgift i kursen.
Aspekter av lika villkor ska integreras i miljöledningssystemet där så är möjligt.	2016-12-31	Samordnaren för lika villkor och handläggare för hållbar utveckling.	Redovisas i hållbarhetsredovisningen.	Inom ramen för samordnaruppdraget och ekonomiavdelningen .	Arbete pågår kontinuerligt.
Anordna utbildningstillfällen för chefer i lika villkorsfrågor där särskilt tillgänglighetsfrågor belyses.	2016-12-31	HR i samverkan med Samordnaren för lika villkor.	Redovisas i uppföljning av handlingsplanen.	Inom ramen för HR/samordnaruppdraget	Ej genomfört 2016. Planering pågår.

## Jämställdhet

I enlighet med Diskrimineringslagens krav ska högskolan som arbetsgivare upprätta en jämställdhetsplan var tredje år i vilken jämställdhetsarbetet för anställda på myndigheten ska beskrivas. Följande avsnitt gäller som jämställdhetsplan för Högskolan i Borås.

Målen är treåriga, planen revideras varje år och åtgärder kan vidtas utifrån kartläggning av nuläge. Högskolan har beslutat att arbeta för jämställdhet enligt den länsövergripande strategin, ”Jämställt Västra Götaland”,

<http://www.lansstyrelsen.se/vastragotaland/SiteCollectionDocuments/Sv/publikationer/2013/2013-99.pdf>. I denna strategi beskrivs nationella respektive regionala mål för jämställdhet. Högskolan i Borås arbetar fram för allt med målområden inom ”Makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet”.

**Övergripande mål:** En jämn könsfördelning (40-60%) ska råda inom olika befattningar och yrken samt i beslutande, beredande och rådgivande organ. Det ska råda jämlikhet vad gäller anställdas löner, delaktighet, karriärmöjligheter och möjligheter att förena yrkeskarriär med ansvar för hem och familj.

I enlighet med strategin ”Jämställt Västra Götaland” arbetar Högskolan för följande regionala mål:

- Långsiktiga och hållbara strukturer för jämställdhetsintegrering i Västra Götaland
- Likvärdiga villkor för kvinnor och män att kombinera hem- och omsorgsarbete med lönearbete och/eller politiska uppdrag
- Den könssegregerade arbetsmarknaden ska brytas

**Nuläge:** Jämställdheten mäts kvantitativt med hjälp av JÄMIX, jämställdhetsindex. JÄMIX består av 9 jämställdhetsnyckeltal vilka läggs samman och ger ett index. Maximal JÄMIX-poäng är 180. Siffrorna för 2014 visar att vi har förbättrat oss jämfört med 2013, 111 jämfört med 106. Medianvärdet för JÄMIX är 115.

JÄMIX är ett trubbigt instrument och siffrorna som jämförs är inte alltid relevanta för vår verksamhet. Det indikerar ändå hur och om vi förändrar verksamheten utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Det som utmärker Högskolan i Borås, enligt JÄMIX, är att vi har en hög andel kvinnliga chefer. År 2014 är männen underrepresenterade procentuellt. Hänsyn bör dock tas till att de nya sektionscheferna inte fanns med i underlaget. Vi har en hög andel kvinnor med heltidstjänster och större andel män än kvinnor slutar.

- Den skeva könsfördelningen i yrkesgrupper består.
- Löneskillnaden mellan män och kvinnor har minskat från 12 % till 11 % skillnad.

Andelen manliga professorer är 68 % (36 av 53) jämfört med föregående års 75 %.

**Detaljerade mål för 2016-2018:**

- \* Minska den skeva könsfördelningen i yrkesgrupper
- \* Minska löneskillnaden mellan män och kvinnor
- \* Öka andelen kvinnliga docenter och professorer

**Indikatorer för måluppfyllelse:** Kartläggning av jämställdheten via nyckeltal, JÄMIX. Analys av lönekartläggningen.

Åtgärd/aktivitet för att nå målen	Slutdatum	Ansvarig	Uppföljning	Budget	Resultat
-----------------------------------	-----------	----------	-------------	--------	----------

Fortsätta kartläggningen av den kvantitativa jämställdheten på högskolan med hjälp av Nyckeltalinstitutets jämställdhetsindex, JÄMIX.	2016-12-31	Samordnaren för lika villkor i samverkan med HR	Resultat av kartläggningen redovisas för ledningsgrupp. Åtgärder utifrån resultat skrivs in i nästa års handlingsplan. Beslut om fortsatt kartläggning tas årligen.	Finansieras inom ramen för samordnaruppdraget Kostnad för JÄMIX ingår i budget.	Jämixonrapport inkommen och rapporterat till ledningsrådet 20/6 samt i Inblick. Särskilt fokus på löner.
Ta fram egna nyckeltal baserade på JÄMIX för att kartlägga jämställdheten på lärosätet, övergripande samt på akademi- enhetsnivå.	2016-12-31	HR	Resultatet av kartläggningen redovisas i relevanta rådgivande organ. Beslut om fortsatt kartläggning tas årligen.	Finansieras inom ramen för HR.	Ej påbörjat
Genomföra lönekartläggningar inför löneöversyn enligt Högskolan i Borås lönepolicy.	Kontinuerligt	HR	Kartläggning och handlingsplan rapporteras.	Finansieras inom ramen för HR.	Lönekartläggning genomförd 2016, se dnr. 844-16
Analysera yrkesgrupperna på lärosätet utifrån ett jämställdhetsperspektiv samt föreslå möjliga åtgärder för att minska den skeva könsfördelningen.	2016-12-31	HR i samverkan med samordnaren för lika villkor	Resultatet av kartläggningen redovisas i relevanta rådgivande organ efter genomförd åtgärd.	Finansieras inom ramen för HR och samordnaruppdraget.	Ej genomfört.
Påbörja arbetet med jämställdhetsintegrering av besluts- och budgetprocesser	2016-12-31	Ledningsråd och Akademi- chefer i samverkan med samordnare för lika	Handlingsplan utformas	Finansieras inom respektive akademi	Påbörjat inom ramen för jämställdhetsintegrering.

		villkor och controllers			
--	--	----------------------------	--	--	--

<p>Analysera lektors kompetensutvecklings/forskningstid ur ett jämställdhetsperspektiv för att se om det finns skillnader som kan påverka kvinnors möjlighet till docentmeritering.</p>	<p>2016-12-31</p>	<p>Vicerektor för forskning i samverkan med samordnaren för lika villkor</p>	<p>Resultatet av analysen rapporteras till ledningsrådet tillsammans med förslag på åtgärd.</p>	<p>Finansieras inom ramen för vicerektors/samordnaruppdraget.</p>	<p>En kartläggning av TFU har genomförts. Resultat visade att kvinnor tar mer uppdrag än män generellt. Skillnader mellan akademierna påvisades. Resultatet har presenterats i ledningsrådet och åtgärder kommer att beskrivas i kommande handlingsplan för jämställdhetsintegrering som tas fram 2017.</p>
<p>Erbjuda seminarier kring forskarkarriärer som ett första steg till ett mentorsprogram för lektorer.</p>	<p>2016-12-31</p>	<p>Vicerektor för forskning i samverkan med samordnaren för lika villkor</p>	<p>Redovisas i årsredovisning.</p>	<p>Finansieras med Rektors budget</p>	<p>Ej påbörjat centralt. A3 har startat ett meriteringsprogram för samtliga lektorer som vill docentmeritera sig. Övriga åtgärder för jämställda karriärvägar kommer att beslutas inom ramen för jämställdhetsintegrering 2017.</p>

## Likabehandling

I enlighet med Diskrimineringslagens krav ska Högskolan som utbildningsanordnare upprätta en likabehandlingsplan varje år. Åtgärderna i detta avsnitt har som syfte att främja lika rättigheter och möjligheter för studenter. Målen och åtgärderna är ettåriga. Utöver lagkrav har högskolan en policy för lika villkor som där övergripande mål beskrivs, vilka följer nedan.

**Övergripande mål:** Högskolan ska ha nolltolerans beträffande diskriminering och trakasserier. Högskolan strävar efter att skapa lika möjligheter för studenter genom inkluderande undervisning. Mångfald bland studenter skall förstås, värdesättas och tillvaratas.

**Nuläge:** Studentbarometern 2014 visar att studenter upplever att de har blivit utsatta för trakasserier och diskriminering, dock i en låg omfattning. Målet är att resultatet ska vara noll. Kvinnor i antal räknat upplever i större utsträckning diskriminering i någon form. Målen för 2015 är ännu ej uppnådda, varför de kvarstår 2016.

Detaljerade mål 2016:

- \* Alla studenter med funktionsnedsättning och behov av studentmentor ska få likvärdigt stöd oavsett vilken utbildning hen går.
- \* Öka kunskapen om HBTQ-frågor bland personalen.
- \* Underlätta för studenter med barn att kombinera studier med familjeansvar
- \* Alla studenter ska ha tillgång till digitala verktyg för talsyntes

**Indikator för måluppfyllelse:** Studenternas upplevelser av likabehandling genom analys av Studentbarometern, uppföljningssamtal med Studentombudsmannen, uppföljningssamtal med Studentkåren.

Åtgärder/aktiviteter för att nå målen	Slutdatum	Ansvarig	Uppföljning	Budget	Resultat
Informera om och sprida högskoleövergripande riktlinjer och anvisningar för att säkerhetsställa att studenter med särskilda behov ska få likvärdigt stöd.	2016-12-31	Akademisamordnarna för lika villkor i samverkan med Samordnaren för studenter med funktionsnedsättning	Redovisas i samband med verksamhetsuppföljning för 2016.	Finansieras inom ramen för samordnaruppdraget.	Regler för särskilt pedagogiskt stöd för studenter med funktionsnedsättning beslutades 2016-11-21. Informationsinsatser och utbildning är planerade till våren



					2017.
Informera om rutiner för hur studentmentorskap för studenter med särskilda behov ska organiseras och uppmärksammas på institutionerna.	2016-12-31	Akademisamordnarna för lika villkor i samverkan med samordnaren för studenter med funktionsnedsättning	Redovisas i samband med verksamhetsuppföljning för 2016.	Finansieras inom ramen för samordnaruppdraget.	Se ovan.
Följa upp resultatet av rapporten ”avslöja heteronormen”, en rapport av Sveriges förenade HBTQ-studenter.	2016-12-31	Samordnaren för lika villkor	Redovisas i samband med verksamhetsuppföljning 2016.	Finansieras inom ramen för samordnaruppdraget.	Högskolan i Borås var ej representerad i rapporten.
Införa campus- och hemlicenser för talsyntes	2016-12-31	IT/Campusservice i samverkan med Studentcentrum	Redovisas i samband med verksamhetsuppföljning 2016	Finansieras av IT/Campusservice	Genomfört.
Informera om Studentombudsmannens funktion till akademichefer och sektionschefer.	2016-12-31	Samordnaren för lika villkor och Studentombudsman	Redovisas i samband med verksamhetsuppföljning för 2016.	Finansieras inom ramen för samordnaruppdraget	Ej påbörjat. Planering pågår för chefsutbildning.

## **Förebyggande och förhindrande av trakasserier som har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder samt funktionshinder och sexuella trakasserier.**

I enlighet med Diskrimineringslagens krav ska Högskolan som utbildningsanordnare upprätta en likabehandlingsplan varje år. Åtgärderna i detta avsnitt har som syfte att förebygga och förhindra trakasserier. Målen och åtgärderna är ettåriga.

**Övergripande mål:** Högskolan ska ha nolltolerans beträffande diskriminering och trakasserier.

**Nuläge:** Studentbarometern visar på fortsatta låga siffror för studenters upplevelse av diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier, procentuellt har andelen studenter som upplever något av ovanstående minskat från föregående år. Oavsett så är en student som känner sig diskriminerad eller trakasserad en för mycket då högskolans mål är nolltolerans.

Även om andelen studenter som upplever sig diskriminerade eller trakasserade är låg så framkom det i kommentarer till enkäten Studentbarometern att studenter som inte passar in i mallen ”traditionell student”, det vill säga är funktionsnedsatt, äldre, yngre, man/kvinna, inte alltid inkluderas i utbildningen.

### **Detaljerade mål för 2016:**

- Andelen studenter som upplever kränkande särbehandling, oavsett samband med diskrimineringsgrund, ska minska.
- Andelen studenter eller sökande som utsätts för kränkande särbehandling eller trakasserier av lärare eller annan personal och som har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder ska vara noll.
- Ingen student eller sökande ska bli utsatt för sexuella trakasserier.

**Indikator för måluppfyllelse:** Studenternas upplevelser av trakasserier genom analys av Studentbarometern, uppföljningssamtal med Studentombudsmannen, uppföljningssamtal med Studentkåren.

<b>Åtgärd/aktivitet</b>	<b>Slutdatum</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Uppföljning</b>	<b>Budget</b>	<b>Resultat</b>
Erbjuda minst ett utbildningstillfälle för personal i bemötandefrågor för förebyggande och förhindrande av trakasserier som har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion, sexuell läggning, ålder samt funktionshinder och sexuella trakasserier.	2016-12-31	Samordnaren för lika villkor i samverkan med HR	Redovisas i samband med verksamhetsuppföljning för 2016.	Finansieras inom ramen för samordnaruppdraget.	En seminarierie kring normkritisk pedagogik har genomförts i samarbete med Sektionen för pedagogisk utveckling och forskning under vårterminen.

Erbjuda ett utbildningstillfälle för personal i bemötande- och likabehandlingsfrågor med fokus på studenter med funktionsnedsättning.	2016-12-31	Sektionen för pedagogisk utveckling i samverkan med Samordnaren för lika villkor/Samordnaren för studenter med funktionsnedsättning	Redovisas i samband med verksamhetsuppföljning för 2016.	Finansieras inom ramen för samordnaruppdragen.	En workshop i undervisa tillgängligt har genomförts under vårterminen. Ytterligare en erbjöds under höstterminen men ställdes in pga. för få anmälningar.
Informera om och diskutera diskrimineringslagen i den högskolepedagogiska grundkursen där bemötande av studenter och förhindrande av trakasserier inklusive sexuella trakasserier är i fokus.	Kontinuerligt. Kursen startar varje hösttermin	Sektionen för pedagogisk utveckling i samverkan med Samordnaren för lika villkor och Samordnaren för studenter med funktionsnedsättning	Kursmål och innehåll beskriv i kursplan. Redovisas i samband med kursrapport.	Ingår i kursbudget.	Genomfört under kursen vårterminen 2016.
Informera om diskrimineringslagen och policy för lika villkor för all nyanställd personal.	kontinuerligt	HR i samverkan med Samordnaren för lika villkor	Redovisas i samband med verksamhetsuppföljning för 2015.	Finansieras inom ramen för samordnaruppdraget.	Genomfört under kursen vårterminen 2016.
Ha återkommande inslag kring normkritisk pedagogik i den högskolepedagogiska grundkursen där samtliga	Kontinuerligt. Kursen startar varje	Sektionen för pedagogisk utveckling	Kursmål och innehåll beskriv i kursplan Redovisas i samband	Ingår i kursbudget.	Genomfört under kursen vårterminen 2016.

diskrimineringsgrunder berörs och där några moment särskilt fokuserar etnicitet och religion eller annan trosuppfattning och andra moment fokuserar kön, klass och sexualitet.	hösttermin	och forskning.	med kursrapport.		
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	----------------	------------------	--	--

Planlägga en undersökning av personalens attityder, normer och värderingar i frågor som rör kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion, sexuell läggning, funktionshinder, ålder och sociala aspekter, som en del av personalbarometern.	2016-12-31	HR	Redovisas i samband med verksamhetsuppföljning för 2015.	Finansieras inom ramen för samordnaruppdraget.	Ett verktyg för medarbetarenkät är upphandlad.
Se över innehåll och form i introduktionskurser för nyanställd personal i avsnitt som berör lika villkor och likabehandling.	2016-12-31	HR i samverkan med samordnaren för lika villkor	Eventuella förslag till revideringar redovisas i uppföljning för 2016 och skrivs in i nästa års plan.	Finansieras inom ramen för samordnaruppdraget/HR.	Ej påbörjat.

Erbjuda seminarier kring normkritisk pedagogik	2016-12-31	Sektionen för pedagogisk utveckling och forskning.	Redovisas i samband med verksamhetsuppföljning för 2016	Finansieras inom Sektionen för pedagogisk forskning och utveckling	En seminarierie kring normkritisk pedagogik har genomförts i samarbete med Sektionen för pedagogisk utveckling och forskning under vårterminen. En kursplan utarbetades under våren 2016 och en kurs "Normkritiskt förhållningssätt i högre utbildning" om 5 hp erbjöds alla medarbetare. Inga anmälningar inkom.
Genomföra utbildningsinsatser för undervisande personal i Diskrimineringslagen som särskilt berör diskrimineringsformen "Bristande tillgänglighet".	2016-12-31	Sektionen för pedagogisk utveckling och forskning.	Redovisas i samband med verksamhetsuppföljning för 2016.	Finansieras inom ramen för samordnaruppdraget/HR/ Sektionen för pedagogisk forskning och utveckling	Bristande tillgänglighet har tagits upp i workshops i normkritik samt grundutbildningen i högskolepedagogik. Riktade insatser till studierektor har genomförts, på initiativ av samordnare för studenter med funktionsnedsättning .

Erbjuda ”Snacka om studenträtt/Talking about students rights” där studentombudsman och handläggare för studenträttsliga frågor tillsammans har drop-in verksamhet för diskutera studenters frågor samt ge stöd vid behov ex. gällande disciplinnämndsärenden, trakasseri och/eller diskriminering.	2016-12-31	Studentombudsman och Handläggare för studenträttsliga frågor	Redovisas i samband med verksamhetsuppföljning för 2015.	Finansieras inom ramen för verksamhetsstöd.	Genomfört.
Se över Stilla rummets funktion.	2016-12-31	Arbetsgruppen för lika villkor i samverkan med Studentprästen	Redovisas i samband med verksamhetsuppföljning för 2016	Finansieras inom ramen för samordnaruppdraget.	Ej påbörjat. Ny studentpräst tillsatt.

## Tillgänglighet

*Förordning om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av handikappolitiken [2001:526]* beskriver att Myndigheterna särskilt ska verka för att deras lokaler, verksamhet och information är tillgängliga för personer med funktionshinder. Tillgänglighet är även en del av likabehandling, det vill säga att alla ska ha lika rättigheter och lika möjligheter oavsett funktionsnedsättning. Avsnittet berör inte tillgänglig undervisning, det återfinns istället under föregående avsnitt. Målen och åtgärderna är ettåriga.

**Övergripande mål: Högskolan** ska ha god tillgänglighet till verksamhet, kommunikation och lokaler

**Nuläge:** Högskolan har god tillgänglighet enligt Myndigheten för delaktighet, [www.mfd.se](http://www.mfd.se), men förbättringar kan göras exempelvis när det gäller lokaler och information. Behov av ett system för att anmäla brister i tillgängligheten har framkommit.

### Detaljerade mål 2016:

- \* Tillgänglighetsaspekten ska alltid beaktas vid inköp och upphandling
- \* Stora personalmöten, t ex GEM, ska alltid förläggas i tillgängliga lokaler

**Indikator för måluppfyllelse:** Analys av Handisams enkät, studentbarometern och antal anmälda avvikelser

Åtgärder/aktiviteter för att nå målen	Slutdatum	Ansvarig	Uppföljning	Budget	Resultat
Vid bokning av lokal vid stora personalmöten ska lokalen alltid vara tillgänglig för personer med funktionsnedsättning.	2016-12-31	Kommunikation	Följs upp av ansvarig enhet i lokal handlingsplan.	Inom ramen för Kommunikation.	Genomfört. Inlagt i rutin för event.
Fortsätta arbetet med att ta fram regler för intern förhyrning och ombyggnationer av lokaler vilka inkluderar rutin för tillgänglighetsanpassning av lokaler då studenter och personal med funktionsnedsättning börjar vid högskolan.	2016-12-31	Ekonomi	Följs upp av ansvarig enhet i lokal handlingsplan.	Inom ramen för Ekonomi.	Pågående
Nytt skyltsystem med taktill skrift införs.	2016-12-31	Ekonomi	Följs upp av ansvarig enhet i lokal handlingsplan	Inom ramen för Ekonomi.	Pågående. Skyltar är införskaffade till trapphuset på Textile Fashion Center, nya trappan i Balders entré, samtliga toaletter och

					trappusskyltar till Balder.
--	--	--	--	--	--------------------------------



## Breddad rekrytering

Avsnittet beskriver högskolans arbete med Breddad rekrytering utifrån Högskolelagens krav. Mål och åtgärder är treåriga.

**Övergripande mål:** Högskolan strävar efter en breddad rekrytering till alla utbildningar, dvs en representativ fördelning till högskolan avseende kön, etnicitet och social bakgrund. I enlighet med strategin ”Jämställt Västra Götaland” arbetar Högskolan för följande regionala jämställdhetsmål som är en del av breddad rekrytering:

- Den könssegregerande arbetsmarknaden ska brytas.

**Nuläge:** För en mer detaljerad beskrivning se bifogad rapport. Högskolan har en majoritet av kvinnliga studenter, 71 %. Det är en skev könsfördelning i flera utbildningsprogram.

Elevers sociala bakgrund kan utgöra ett hinder för att söka in på högre utbildning.

Andelen studenter från yrkesprogrammen på gymnasieskolan är förhållandevis låg i relation till de teoretiska programmen.

- Detaljerade mål 2016-2017:**
- \* Minska den skeva könsfördelningen i utbildningsprogrammen
  - \* Öka motivationen för elever på yrkesgymnasieprogram att läsa till högskolebehörighet.
  - \* Ge barn och ungdomar från studieovana miljöer positiva förebilder.

**Indikator för måluppfyllelse:** Analys av statistik i årsredovisningen.

Åtgärder/aktiviteter för att nå målen	Slutdatum	Ansvarig	Uppföljning	Budget	Resultat
Diskutera och undersöka nya vägar för riktade insatser för att nå målgruppen unga män. Utveckla nätverket Manet till andra målgrupper t ex inom sjuksköterskeprogrammet.	Kontinuerligt	Samordnaren för breddad rekrytering och Kommunikation.	Årligen	Inom ramen för rektorsfunktionen och berörda enheter	Arbetet kommer att fortsätta inom ramen för jämställdhetsintegrering.
Starta projekt kring varför få kvinnor söker IT- och teknikutbildningar och vad man kan göra åt detta.	2016-12-31	Sektionerna för IT samt ingenjörsutb	Årligen	Finansieras inom ramen för respektive enhet/sektion	Projekt påbörjat på A3. Arbetet kommer fortsätta inom ramen för jämställdhetsintegrering.

Starta 2-årig försökskurs för studenter med intellektuellt funktionsnedsättning. Projektmedel ska sökas i samverkan med Borås stad.	2018-06-30	Samordnare för breddad rekrytering Styrgrupp samt arbetsgrupp rektorsfunktionen, A2 och A3		Finansieras inom ramen för rektorsfunktionen, sökta medel samt Borås stad	Pågår. Arbetsgruppen har sökt projektmedel.
Utreda möjlighet att starta sommarskola för gymnasieelever som förberedelse inför högre studier.	2016-12-31	Samordnare för breddad rekrytering		Finansieras inom ramen för samordnaruppdraget.	Ej påbörjat
Kartlägga rekryteringen till forskarutbildningen på Högskolan i Borås, genom uppdrag till forskare, för att utreda eventuell snedrekrytering som har samband med kön.	2016-12-31	Vicerektor för forskarutbildning i samverkan med Samordnare för breddad rekrytering och samordnaren för lika villkor		Finansieras inom ramen för respektive uppdrag.	Ej påbörjat. Arbetet kommer att fortsätta inom ramen för jämställdhetsintegrering.

Uppdatera riktlinjer och se över organisation för bedömning av reell/formell kompetens både för tillträde och för tillgodoräknande gällande både grundutbildning samt forskarutbildning	2016-12-31	Samordnare för breddad rekrytering, prorektor, controller, enheten för utbildningsstöd/antagningen		Finansieras inom ramen för respektive uppdrag	Pågående. Ett förslag till organisation diskuteras.
Samarbetsprojekt Almås- och Viskastrands-gymnasiet med aktiviteter för varje årskurs: År 1 Information på högskolan inför de individuella valen i januari. År 2 Gemensam ”collegekurs”, skugga en student, prao som student, matstuga m m. År 3 Aktivitet inför ansökning till högskola i febr/mars, studenter ”arbetar” på gymnasiet.	Femårsperiod 2017-06-30	Samordnaren för breddad rekrytering, Studentcentrum, Studentkåren, berörda enheter och rektorer från gymnasieskolorna	Följs upp årligen	Finansieras inom ramen för rektorsfunktionen, berörda enheter samt gymnasieskolorna	Genomfört vt-2016.
Se över möjligheten att starta något annat slags mentors och/eller ”out reach” program grund – och/eller gymnasiskolor Inspiration 5-aktiviteter för år 5-9 se bilaga	2016-12-31	Studentcentrum/studievägledning/berörda sektioner	Rapporteras till prorektor.	.	Ej påbörjat
Se över i vilken form och gällande vad ett samarbete HB och UEL kan planeras	2016-12-31	Rektor	Rapporteras till prorektor.		Pågående diskussioner
Undersöka möjligheten att använda Trackit för studieuppföljning (före – under – efter studierna)	2016-12-31	Kvalitetssamordnarna A1-A3	Rapporteras prorektor	Finansieras inom respektive akademi	Ej påbörjat men diskussioner pågår