

## **PLAN FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING 2009–2011 med åtgärdsplan för år 2009**

### **Definitioner**

Med jämlikhet avses rättvisa förhållanden mellan individer och grupper oberoende av kön, sexuell läggning, religion, social och etnisk tillhörighet, ålder m.m. Med jämställdhet avses ett rättvist förhållande mellan kvinnor och män.

### **Utgångspunkter**

Newmaninstitutets ledning, anställda och studenter ska aktivt eftersträva en miljö där jämställdhets- och likabehandlingsaspekter är integrerade i såväl rekryteringsförfarande som undervisning, forskning och annat arbete. Ingen ska behöva känna sig exkluderad, osynliggjord, diskriminerad eller trakasserad på grund av kön, sexuell läggning, etnicitet, trosuppfattning, psykiska/fysiska funktionshinder eller ålder.

De lagar och förordningar som ligger till grund för strävan att åstadkomma jämställdhet och likabehandling vid Newmaninstitutet är Jämställdhetslagen (1991:433), Lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, Diskrimineringslagen (2008:567) och Högskoleförordningen (SFS 1993:100) i tillämpliga delar.

### **Ansvar**

Det direkta ansvaret för institutets jämställdhets- och jämlikhetsarbete har rektor, biträdd av administratören/studievägledaren och i vissa frågor av studierektor. Arbetet ska dock ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare och mellan ledning, anställda och studenter. Samverkan sker inom ramen för högskolestyrelsen. Gällande plan för jämställdhet och likabehandling ska finnas lätt tillgänglig på institutets webbsida och anslagstavla. Nya anställda och studenter ska informeras om planen och om var den finns att tillgå.

Högskolestyrelsen resp. institutsledningen ska:

- besluta anta en treårsplan för institutets jämställdhets- och likabehandlingsarbete med konkreta delmål formulerade för ett år i taget. Planen bör innehålla avsnitt om alla kategorier av anställda samt om studenter;
- vidta nödvändiga åtgärder för att åstadkomma en jämn könsfördelning bland såväl studenter som anställda;
- vidta åtgärder för att rekrytera underrepresenterat kön till arbetsledande befattningar;
- föra en fortlöpande diskussion om jämställdhetssituationen vid institutet och i samband med varje kalenderårs slut göra en utvärdering av jämställdhets- och likabehandlingsarbetet i förhållande till den antagna åtgärdsplanen; denna utvärdering ska bifogas följande års åtgärdsplan.

## Jämställdhetssituationen februari 2009

### *Könsfördelning bland anställda*

Könsfördelningen bland de anställda vid Newmaninstitutet var i februari 2009 följande:<sup>1</sup>

<b>Tjänstekategori</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
Anställda lärare	1 (16,67%)	5 (83,33%)
Anställda lärare efter nyrekrytering (se nedan)	2 (28,57%)	5 (71,43%)
TA-personal	1 (50%)	1 (50%)
Praktikant	1 (100%)	

Rektor och studierektor var män. I ledningsgruppen ingår dock även den kvinna som arbetar som adjunkt, administratör och studievägledare.

För att förändra könsfördelningen inom lärargruppen har institutet vid ledigförklarande av lektorat med konstvetenskaplig inriktning hösten 2008 särskilt önskat kvinnliga sökande. Tjänsten är i februari 2009 ännu inte tillsatt, men samtliga åtta sökande är kvinnor.

### *Könsfördelning bland timlärare*

Könsfördelningen bland timlärare anlitade för undervisning vid Newmaninstitutet under läsåret 2008–2009 var följande:<sup>2</sup>

<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
3 (27,27%)	8 (72,73%)

Könsfördelningen bland timlärare anlitade för undervisning vid Newmaninstitutet under läsåret 2009–2010 var följande:<sup>3</sup>

<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
2 (18,18%)	9 (81,82%)

Tidigare har institutet haft en tämligen jämn könsfördelning bland timlärarna. Könsfördelningen var dock ojämn under läsåret 2008–2009, och i planeringen för läsåret 2009–2010 (avslutad när detta skrivs) är andelen kvinnliga timlärare till och med ännu mindre än under föregående läsår. Detta problem måste uppmärksammas; med tanke på den könsmissiga snedfördelningen bland anställda lärare är det angeläget att timlärarna i framtiden i högre grad än under läsåren 2008–2009 och 2009–2010 är kvinnor.

<sup>1</sup> En jämn könsfördelning på arbetsplatsen/i högskolan anses vara uppnådd när ingetdera könet är representerat med mindre än 40 % inom en kategori.

<sup>2</sup> Några kurser kom att ställas in på grund av alltför lågt deltagarantal. I statistiken redovisas dock alla tillfrågade timlärare, eftersom detta antal tydligast belyser hur institutet rekryterar lärare. – Någon timlärare undervisade på flera olika kurser. Vederbörande räknas som flera personer.

<sup>3</sup> Om sättet att beräkna antal timlärare, se föregående not.

### *Könsfördelning bland studenter*

Könsfördelningen bland de studerande vid Newmaninstitutet var i februari 2009 följande:<sup>4</sup>

<b>Kategori</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
Program	16 (55,17%)	13 (44,83%)
Fristående kurs	14 (40%)	21 (60%)

Det framgår av siffrorna att könsfördelningen bland både programstuderande och registrerade på fristående kurser är jämn. Utvecklingen härvidlag måste dock följas noggrant från år till år.

### **Främjande av jämställdhet och jämlikhet**

#### *1. Lika möjlighet att förena arbete med ansvar för hem och barn*

Mål: Arbets- och utbildningsvillkor ska utformas så att ingetdera könet missgynnas och så att både kvinnor och män får möjlighet att förena förvärvsarbete, fortbildning eller studier med ansvar för hem och barn.

Åtgärder 2009: Rektor bevakar kontinuerligt arbets- och studievillkoren och är observant på såväl direkta som indirekta signaler (såsom t.ex. sjukskrivningar eller studieavbrott) om missförhållanden. Statistik över sjukskrivningar, studieavbrott och föräldraledighet med avseende på respektive kön görs upp och presenteras och analyseras i högskolestyrelsen. Ev. nödvändiga åtgärder förs in i åtgärdsplanen för 2010.

#### *2. Könsfördelning bland anställda*

Mål: Könsfördelningen ska i möjligaste mån vara jämn bland alla kategorier anställda.

Åtgärder 2009: I samband med arbetet på en långtidsplan för lärarrekrutering till institutet undersöker rektor vilka åtgärder som kan vidtas för att könsfördelningen bland lärarna ska bli jämnare. Rektors förslag till åtgärder presenteras och diskuteras i högskolestyrelsen. Beslut om åtgärder förs in i åtgärdsplanen för 2010.

#### *3. Könsfördelning bland timlärare*

Mål: Med tanke på snedfördelningen bland de anställda lärarna ska andelen kvinnliga timlärare vara sådan att lärargruppen som helhet får en så jämn könsfördelning som möjligt.

Åtgärder 2009: I planeringen inför läsåret 2010–2011 ska studierektor i möjligaste mån planera för en rekrytering av kvinnliga timlärare i sådan utsträckning att könsfördelningen i lärargruppen som helhet fr.o.m. läsåret 2010–2011 blir jämnare.

#### *4. TA-personalens möjligheter till kompetensutveckling*

Mål: TA-personal ska erbjudas lika möjligheter till fortbildning och kompetensutveckling oavsett kön.

Åtgärder 2009: Rektor ser till att erbjudanden om fortbildning och kompetensutveckling ges i lika mån oavsett kön.

<sup>4</sup> Det antal som redovisas är antalet fysiska personer registrerade som programstuderande eller som deltagare i fristående kurser. Åtskilliga studerande är registrerade för ett flertal olika kurser. De katolska och ortodoxa prästkandidater som studerar vid institutet räknas in i kategorin programstuderande.

### *5. Könsfördelning i beslutande organ*

Mål: En i möjligaste mån jämn könsfördelning ska råda inom såväl högskolestyrelse som kollegium.

Åtgärder 2009: Möjligheterna till jämn könsfördelning är beroende av att en jämnare könsfördelning i gruppen anställda lärare uppnås. Se punkt 1 ovan.

### *6. Information och utbildning*

Mål: Institutet ska genom information och utbildning medverka till att medvetenheten och kunskapen om jämställdhetsfrågor ökar bland institutets anställda och studenter.

Åtgärder 2009: Rektor ansvarar i samråd med studierektor för att en utbildningsdag kring jämställdhets- och likabehandlingsfrågor anordnas under hösten 2009; till den kallas/inbjuds både lärare, andra anställda och studenter. Vidare ansvarar studierektor för att jämställdhetsfrågor blir belysta i undervisningen. Institutets kollegium ska vid fastställande av kursplaner inför läsåret 2009–2010 tillse att sådana perspektiv tillgodoses i kursplanering och kurslitteratur.

## **Främjande av likabehandling av studenter**

Newmaninstitutet strävar efter att i sin högskoleverksamhet ”främja lika rättigheter för studenter och sökande och att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder” (Lag 2001:1286 om likabehandling av studenter i högskolan, § 1).

### *1. Studenters lika möjligheter och rättigheter*

Mål: Alla studenter ska ges lika möjligheter och rättigheter i studiesituationen oavsett kön, etnicitet, sexuell läggning, religiös tillhörighet och trosuppfattning samt psykiska/fysiska handikapp.

Åtgärder 2009: Rektor, studierektor och administratören/studievägledaren bevakar kontinuerligt att så sker.

### *2. Studenters delaktighet; bemötandet av studenter*

Mål: Alla studenter ska få samma möjlighet att känna sig delaktiga och synliggjorda i såväl undervisningssammanhang som i bemötandet från institutionens anställda och övriga studenter.

Åtgärder 2009: Rektor, studierektor och administratören/studievägledaren bevakar kontinuerligt att så sker.

## **Utvärdering och revidering av planen**

1. Alla ovan angivna ”Åtgärder 2009” utvärderas vid utgången av år 2009. Utvärderingen bifogas jämställdhets- och likabehandlingsplanen i början av år 2010.

2. Alla ovan angivna ”Åtgärder 2009” i planen ersätts i början av år 2010 av ”Åtgärder 2010”, formulerade med ledning av utvärderingen av hur åtgärderna utfallit.

3. Redovisningen ”Jämställdhetssituationen februari 2009” ovan bearbetas i början av år 2010 på ett sådant sätt att den då rådande situationen beskrivs och jämförelser mellan 2009 och 2010 blir möjliga.