

## **PLAN FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING 2009–2011 med åtgärdsplan för år 2010**

### **Jämlikhet och jämställdhet: 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 2010

### *Könsfördelning bland anställda*

Könsfördelningen bland de anställda vid Newmaninstitutet var i februari 2010 följande:<sup>1</sup>

<b>Tjänstekategori</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
Anställda lärare	2 (28,57%)	5 (71,43%)
TA-personal	2 (66,66%)	1 (33,33%)
Praktikant	1 (100%)	

Fördelningen hade i februari 2009 varit följande:

<b>Tjänstekategori</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
Anställda lärare	1 (16,67%)	5 (83,33%)
TA-personal	1 (50%)	1 (50%)
Praktikant	1 (100%)	

### *Könsfördelning i ledningsgruppen*

	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
Anställda lärare	2 (50%)	2 (50%)

### *Könsfördelning bland tim- och gästlärare*

Könsfördelningen bland timlärare som lett kurser vid Newmaninstitutet under läsåren 2008–2009 och 2010–2011 och tim- och gästlärare som anlitas för kurser under läsåret 2010–2011 läsåret ger följande bild:<sup>2</sup>

	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
Lå 2008–2009	3 (27,27%)	8 (72,73%)
Lå 2009–2010 <sup>3</sup>	2 (18,18%)	9 (81,82%)
Lå 2010–2011	7 (30,43%)	16 (69,57%)

Före år 2008 hade institutet en tämligen jämn könsfördelning bland timlärarna. Könsfördelningen var dock påtagligt ojämn under läsåren 2008–2009 och 2009–2010. Ojämnheten består under läsåret 2010–2011 men är påtagligt mindre. Frågan måste dock följas uppmärksamt av studierektor i den fortsatta rekryteringen av timlärare.

### *Könsfördelningen i den återkommande lärargruppen som helhet*

Genom en omstrukturering under år 2009 kom institutets lärarstab att stadigvarande bestå av dels en grupp tillsvidareanställda lärare, dels en (större) grupp återkommande timlärare knutna till institutets och dess kollegiums verksamhet genom skriftliga tillsvidareavtal. Köns-

<sup>1</sup> En jämn könsfördelning på arbetsplatsen anses vara uppnådd när ingetdera könet är representerat med mindre än 40 % av arbetstagarna 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.

fördelningen inom gruppen återkommande timlärare resp. inom lärargruppen som helhet (tillfälliga tim- och gästlärare oräknade) såg i februari 2010 ut på följande sätt:

Kategori	Kvinnor	Män
Tillsvidareanställda	2 (28,57%)	5 (71,43%)
Återkommande timlärare	7 (36,84%)	12 (63,16%)
Totalt	9 (34,62%)	17 (65,38%)

### *Könsfördelning bland studenter*

Könsfördelningen bland de studerande vid Newmaninstitutet var i februari 2010 följande (i tabellen anges också fördelningen i februari 2009):<sup>4</sup>

Kategori	Kvinnor	Män
<i>Februari 2009</i>		
Program	16 (55,17%)	13 (44,83%)
Fristående kurs	14 (40%)	21 (60%)
<i>Februari 2010</i>		
Program	13 (52%)	12 (48%)
Fristående kurs	12 (46,15%)	15 (53,85%)

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. Studerandegruppen under läsåret 2008–2009 och 2009–2010 har haft en jämn könsfördelning, och eventuella tendenser till alltför ojämn könsfördelning under läsåret 2010–2011, då institutet till följd av beviljad examensrätt väntar sig en större tillströmning av studerande, måste observeras noga.

## **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.

**Utvärdering av åtgärder 2009:** Saken har kontinuerligt följts av rektor men ingen statistik upprättats.

**Åtgärder 2010:** Rektors kontinuerliga bevakning fortsätter. 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 2011.

<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 prästkandidater som studerar vid institutet räknas in i kategorin programstuderande.

## *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 lärarrekrytering 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.

Utvärdering av åtgärder 2009: Könsfördelningen har blivit något jämnare. Saken behöver dock kontinuerligt följas upp.

Åtgärder 2010: Rektor undersöker även fortsättningsvis 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 2011.

## *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.

Utvärdering av åtgärder 2009: Könsfördelningen i timlärargruppen har genom vidtagna åtgärder blivit något jämnare. Saken behöver dock kontinuerligt följas upp.

Åtgärder 2010: I planeringen inför läsåret 2011–2012 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 2011–2012 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.

Utvärdering av åtgärder 2009: Fortbildnings- och kompetensutvecklingsmöjligheter har i lika mån erbjudits TA-personalen oavsett kön.

Åtgärder 2010: Arbetet fortsätter på den inslagna linjen och utvärderas kontinuerligt.

## *5. Könsfördelning i beslutande organ*

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

Åtgärder 2009, åtgärder 2010: Möjligheterna till jämn könsfördelning är beroende av att en jämnare könsfördelning i gruppen tillsvidareanställda lärare uppnås. Detta beaktas vid nyanställning av lärare.

## *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.

Utvärdering av åtgärder 2009: Planerade åtgärder har genomförts.

Åtgärder 2010: Studierektor ansvarar även fortsättningsvis för att jämställdhetsfrågor blir belysta i undervisningen. Institutets kollegium ska även fortsättningsvis vid fastställande av kursplaner 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, åtgärder 2010: 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, åtgärder 2010: Rektor, studierektor och administratören/studievägledaren bevakar kontinuerligt att så sker.

## **Utvärdering och revidering av planen**

1. Alla ovan angivna ”Åtgärder 2010” utvärderas vid utgången av år 2010. Utvärderingen bifogas jämställdhets- och likabehandlingsplanen i början av år 2011.
2. Alla ovan angivna ”Åtgärder 2010” i planen ersätts i början av år 2011 av ”Åtgärder 2011”, formulerade med ledning av utvärderingen av hur åtgärder utfallit.
3. Redovisningen ”Jämställdhetssituationen februari 2010” ovan bearbetas i början av år 2011 på ett sådant sätt att den då rådande situationen beskrivs och jämförelser mellan 2009, 2010 och 2011 blir möjliga.