

## **LIKABEHANDLINGSPLAN 2015—2017 med åtgärdsplan för år 2015**

### **Vision**

Enligt de teologisk-filosofiska grundvalar som präglar vårt arbete är varje människa skapad som en person, till Guds avbild, och har därmed en egen integritet och ett oersättligt värde. Denna syn, som är rotad i en katolsk värdekonsensus över tid och rum, får konsekvenser för hur vi ser på varje person som kommer in i och berörs av vår verksamhet – studenter, lärare och andra anställda.

Att varje människa är unik kräver att varje person behandlas som en egen individ. Kränkande behandling innebär en kränkning av denna unicitet, på basis av sådant som kön, sexuell läggning, religiös tillhörighet eller någon funktionsnedsättning. Mot det ”positiva” arbetet – med att skapa en viss anda och ett visst förhållningssätt till sina medmänniskor på institutet – svarar således ett ”negativt” arbete – att i första hand förebygga, men då detta inte går följa upp och ta itu med för att för framtiden förebygga, kränkande behandling, vad grunden till denna än är.

Nedan följer vår plan för detta arbete.

### **Ansvar**

Det direkta ansvaret för institutets likabehandlingsplan har rektor, biträdd av biträdande studierektor 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 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 likabehandlingsarbete med konkreta delmål formulerade för ett år i taget;
- vidta nödvändiga åtgärder för att åstadkomma likabehandling bland såväl studenter som anställda;
- vidta åtgärder för att rekrytera underrepresenterat kön till arbetsledande befattningar;
- föra en fortlöpande diskussion om jämställdhet och likabehandling 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;
- utforma en kartläggningenkät var tredje år.

## **Främjande av likabehandling, samt förebyggande åtgärder för att förhindra diskriminering och trakasserier**

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

Mål: Arbets- och utbildningsvillkor ska utformas läsåret 2015—2016 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 2015: För att underlätta studierna för studenter med barn ska studierektor undersöka om konkreta rutiner behöver utformas för detta ändamål. Lokaler ska ses över så de underlättar för föräldrar med barn (café inredas med barnstol, toalett med skötbord m.m.).

### *2. Studenter och personal med funktionsnedsättning*

Mål: Läsåret 2015—2016 ska Newmaninstitutet särskilt understödja att studentkåren värnar om likabehandling hos personer med funktionsnedsättning eller särskilda behov.

Åtgärder 2015: Ordförande i studentkåren uppmanas att informera om hur kåren kan anpassa sin verksamhet för studenter med särskilda behov.

### *3. Information och utbildning*

Mål: Läsåret 2015—2016 ska institutet genom information och utbildning medverka till att medvetenheten och kunskapen om förekomsten av orättvis behandling på grund av kön och ålder ökar bland institutets anställda och studenter.

Åtgärder 2015: Studierektor eller biträdande studierektor utformar en enkät senast våren 2016 för att analysera jämställdheten bland studenter och personal. Läsåret 2015—2016 ska institutet även erbjuda nödvändig information för personal och studenter kring frågor som berör likabehandling och diskrimineringslagstiftning.

### *4. Diskriminering och trakasserier*

Mål: Alla ska ges lika möjligheter och rättigheter i studiesituationen och i arbetet oavsett kön, etnicitet, sexuell läggning, religiös tillhörighet och trosuppfattning samt psykiska/fysiska handikapp. Läsåret 2015—2016 ska institutet minska förekomsten av orättvis behandling på grund av etnisk tillhörighet, sexuell läggning och annan trosuppfattning bland studenterna och personalen till noll.

Åtgärder 2015: Studierektor eller biträdande studierektor ansvarar för att informera och föra en diskussion kring förekomsten av orättvis behandling vid kollegiemötet, senast hösten 2015. På tre års sikt ska ledningen undersöka om rutiner behövs vid institutet för hur olika konflikter bland studenter och personal hanteras och följs upp.

### **Rutiner för behandling av anmälan om diskrimineringsfall**

Student som upplever sig vara diskriminerad och/eller trakasserad inom ramen för Newmaninstitutets verksamhet uppmanas vända sig till (a) rektor eller (b) någon i personalen studenten har förtroende för och som i sin tur rapporterar till rektor. Rektor anlitar en utredare, som sedan återrapporterar till rektor. Rektor fattar sedan själv beslut i frågan, men med en möjlighet att föra vidare ärendet till disciplinnämnden innan beslut fattas.

Information om rutiner för anmälan samt beslutsgång finns upplagda på Newmaninstitutets hemsida.