

## Åtgärdsplan för 2017, inkl. vidare åtgärder för mål satta under år 2015

**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.**

*Åtgärd 2017:*

- a) Sätt upp ett skötbord på toaletten i källaren. Personalansvarig (Malin) ber fastighetsskötare att åtgärda detta och dokumenterar åtgärd i Daylite som Studierektor sedan följer upp.
- b) Uppdatera dokumentet ”Studera vid Newmaninstitutet” med information kring våra rutiner för likabehandling. T.ex. till vem man vänder sig om något händer, vilka resurser vi har i huset för att ta med sig barn och vart studenter vänder sig för att få stöd om hen har en funktionsnedsättning eller särskilda behov. I dokumentet ska också anges vad det innebär att studera på plats i Uppsala samt på distans och halvdistan. Detta dokument publiceras på hemsidan när det är uppdaterat. Biträdande studierektor ansvarar för att samtliga punkter blir gjorda innan antagning till HT18 (den 15 mars 2018).
- c) Inför läsåret 18/19 ska vidare undersökning göras kring hur halvdistan skurser kan utformas för att de enklare ska kunna kombineras med arbete. (T.ex. om platsträffar kan förläggas till både kvällar, helger och vardagar). Studierektor tar upp frågan för diskussion vid kollegiemöte inför kommande läsår.

**Mål: Newmaninstitutet ska särskilt understödja att studentkåren värnar om likabehandling hos personer med funktionsnedsättning eller särskilda behov.**

*Åtgärd 2017:*

- d) För att understödja studentkårens arbete ska biträdande studierektor (eller annan om avtalat) under HT17 kontakta studentkåren för att diskutera vilket ev. stöd de behöver från Newmaninstitutet i sin verksamhetsplanering. Framst insatser kring rekrytering av nya styrelsemedlemmar ska diskuteras. Målet är att en aktiv studentkår ska finnas, för att b.la. möjliggöra samverkan med studentrepresentanter i olika forum.

**Mål: Institutet ska 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**

*Åtgärd 2017:*

- e) För att upptäcka om personal upplever någon form av orättvis behandling, diskriminering och/eller trakasserier ska rektor vid det årliga medarbetarsamtalet särskilt uppmärksamma detta. Personalansvarig uppdaterar förberedelsematerialet inför år 2018 medarbetarsamtal och följer upp frågan med rektor innan juni 2018.
- f) En grupp ska tillsättas för att undersöka hur väl de etablerade rutinerna kring hantering av fall för diskriminering, orättvis behandling eller diskriminering fungerar. Ev.

uppföljning av enkätundersökningen som gjordes i augusti 2017 ska utföras (gruppen avgör om några direkta åtgärder behövs). Skyddsombud ansvarar för att kontakta rektor i frågan för att tillsammans med honom göra en plan för arbetet. Gruppen ska avlägga rapport innan december 2017.

- g) För att säkerställa att Newmaninstitutets praktikanter omfattas av arbetet med likabehandling ska Erik som är utsett skyddsombud kontakta praktikanterna och presentera sig för dem. Studierektor ansvarar för att praktikanterna får samma information som övrig personal ang. arbete för likabehandling.
- h) När År 2017:s åtgärdsplan för likabehandling är fastställd, ska den mailas till alla anställda och publiceras på Newmaninstitutets hemsida. Målen samt vilka rutiner som finns för hantering av fall av diskriminering, orättvis behandling eller trakasserier ska också diskuteras vid kollegiemöte. (De personer som inte medverkar i kollegiet kontaktas separat). Studierektor ansvarar för detta blir gjort under HT17.
- i) Samtliga åtgärder och processer ska dokumenteras i Daylite under fliken för ”kvalitetsåtgärder”. Ansvarig för respektive mål (ovan) ansvarar för detta.