

**Redovisning av jämställdhetsarbetet
vid Högskolan Kristianstad samt
mål och plan för åren 2002-2003**

Fastställd av högskolestyrelsen 2002-10-10.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Redogörelse för jämställdhetsarbetet under år 2001

- 1.1 Jämställdhetskommitténs verksamhetsberättelse för år 2001
 - 1.1.1. Kommittémedlemmar år 2001
 - 1.1.2. Arbetsinsatser under år 2001

2. Redogörelse för institutionernas/enheternas jämställdhetsarbete.

- 2.1 Institutionen för beteendevetenskap
- 2.2 Institutionen för ekonomi
- 2.3 Institutionen för humaniora och samhällsvetenskap
- 2.4 Institutionen för hälsovetenskaper
- 2.5 Institutionen för matematik och naturvetenskap
- 2.6 Institutionen för teknik
- 2.7 Central administration
- 2.8 Biblioteket
- 2.9 Enheten för samverkan med samhället (Ens)
- 2.10 Enheten för kompetensutveckling
- 2.11 Lärarutbildningscentrum

3. Kommentarer till måluppfyllelse av jämställdhetsplanen för åren 2000-2001

- 3.1 Statistik - könsfördelning studerande per program
- 3.2 Statistik personal
 - 3.2.1. Kategorier
 - 3.2.2. Fördelning inom kategori lärarpersonal
 - 3.2.3. Personalrörlighet
 - 3.2.4. Jämställdhet
 - 3.2.5. Högskolans personal fördelad per kön
- 3.3 Lönekartläggning

4. Jämställdhetens juridiska dokument

5. Jämställdhetspolicy

- 5.1 Jämställdhet i anställning och anställningsvillkor
- 5.2 Jämställdhet i utbildning
- 5.3 Jämställdhet i forskning
- 5.4 Jämställdhet i organisation och administration

6. Jämställdhetsplan för åren 2002- 2003, Högskolan Kristianstad

7. Jämställdhetsarbetet uppdelat efter ansvarsområde (bilaga 1) .

1. Redogörelse för jämställdhetsarbetet under år 2001.

1.1 Jämställdhetskommitténs verksamhetsberättelse för år 2001

Jämställdhetskommittén har under våren 2001, enligt rektors beslut, ändrat namn till *Kommittén för jämställdhet och etnisk mångfald*. Detta på grund av att kommitténs ansvarsområde utökats till att omfatta etnisk mångfald bland anställda.

Kommittémedlemmarnas antal utökades under året till att omfatta representanter från samtliga institutioner/arbetsenheter samt från studentkåren. Ständigt adjungerad har varit representant för högskolans mångfaldsarbete.

1.1.1 Kommittémedlemmar under år 2001:

Stina-Mina Ehn Börjesson	T- institutionen
Erling Emsfors	E – institutionen
Jan-Olov Eriksson	MNA – institutionen
Hellevi Gripwall	HV – institutionen
Björn Hjertqvist	BET – institutionen
Kristin Johansson	Biblioteket
Ann-Christin Sollerhed	Husa- institutionen
Karin Bertilsson	Studentkåren
Sara Larsdotter	Studentkåren
Jan Garsén	Personalchefen, till förfogande
Bodil Lennvig (adjungerad)	Ens

1.1.2. Arbetsinsatser under året

Kommittén har under året haft nio (9) sammanträden /arbetsmöten, vilket gör cirka ett möte per månad med uppehåll under sommarmånaderna.

I ett försök att få våra prefekter/enhetschefer att ta mer aktiv del i Högskolans jämställdhetsarbete så har vi, med början under hösten, tillsänt dem minnesanteckningarna från våra sammanträden / arbetsmöten.

Kursplanearbete

Kommittén har tillsammans med representant från Beteendevetenskapliga institutionen arbetat med kursplan och litteraturlista till "*Jämställdhet – kvinnor och män i det moderna samhället, 10 poäng*". Kursen kommer att genomföras med början under vårterminen år 2002 och samtlig personal erbjuds att deltaga och därmed öka sina kunskaper i jämställdhetsfrågor.

Deltagande i kurser och konferenser.

Ordförande har under året deltagit i möten med Skånes Jämställdhetsråd. Mötena har varit förlagda till Kristianstad, Malmö och Lund.

(I Skånes Jämställdhetsråd ingår representanter från: Centrum för Genusvetenskap och Personalenheten, Lunds universitet, Kommunförbundet Skåne, Försäkringskassan, Malmö högskola, Högskolan Kristianstad, Länsarbetsnämnden, Kristianstads kommun, Malmö stad, Länsstyrelsen i Skåne län m.fl.)

I mars månad hölls en workshop på Malmö högskola med titeln *Jämställdhet – drivkraft för utveckling och tillväxt i Skåne* där kommitténs ordförande deltog. Muntlig redovisning för kommitté- medlemmarna. Två (2) exemplar av *Metodbok* från denna workshop finns här på Högskolan.

I oktober hölls *Årets nationella jämställdhetskonferens för högskolor och universitet* vid Mälardalens högskola i Eskilstuna. Konferensen varade i två dagar och en rapport från denna konferens finns att läsa i Campusbladet nr 17/2001.

Till ett av kommitténs möte har Inger Danilda, Krinova Science Park varit inbjuden. Hon presenterade då sitt företag Encounter AB, som arbetar med jämställdhetsfrågor och riktar sin verksamhet mot tre olika verksamheter nämligen högskolor och universitet, myndigheter och företag. Encounter AB arbetar både nationellt och internationellt och kan kanske bli en presumtiv samarbetspartner.

Kristianstad 2002-01-17

Kommittén för jämställdhet och etnisk mångfald
Hellevi Gripwall
ordförande

2. Redogörelse för institutionernas/enheternas jämställdhetsarbete

2.1 Institutionen för beteendevetenskap

Vid institutionen för beteendevetenskap finns en strävan att integrera jämställdhetsarbetet i övrig verksamhet och det är svårt att uppskatta hur mycket resurser, tid och medel som avsätts specifikt för dessa frågor.

Lärare/forskare

För närvarande råder en ojämn fördelning mellan könen; fler kvinnor än män. Därför är det angeläget att arbeta med att förändra detta förhållande och en långsiktig och hållbar rekryteringsstrategi är nödvändig.

Studenter

Någon särskild satsning för att exempelvis öka antalet manliga studenter i lärarutbildningen har inte gjorts, men en högskole-gemensam satsning bör övervägas. Det kan t.ex. gälla ett preparandår för män, vilket ger platsgaranti till lärarutbildningen eller erbjudande om nya ämneskombinationer.

Genusperspektivet

Jämställdhet och genusfrågor tas upp i flera av institutionens fristående kurser. En särskild kurs "*Jämställdhet - kvinnor och män i det moderna samhället*" genomförs för närvarande på institutionen.

En doktorand bedriver forskning kring jämställdhets- och genusfrågor.

2.2 Institutionen för ekonomi

Med jämställdhet avses att studenter och anställda skall vara jämställda oavsett kön, social bakgrund och etnisk bakgrund. De jämställdhets-insatser som genomförs på institutionen och deras resultat redovisas nedan. Vid institutionen är det prefekt eller biträdande prefekt som är ansvarig för jämställdhetsarbetet.

Institutionen representeras i Högskolans gemensamma jämställdhets-kommitté.

För detta arbete avsätts resursen från den centrala administrationen.

Genusperspektivet genomsyrar all utbildning och övrig verksamhet vilket synliggörs i katalog, utbildnings- och kursplaner. För närvarande har startats en systematisk uppföljning vad gäller studenternas sociala bakgrund och invandrarbakgrund. Våra målsättningar är att studenterna skall representera samhället i övrigt. Då det gäller könsfördelning sker en sådan uppföljning redan.

1. Könsfördelning program

Målet för institutionen är att andelen kvinnor skall vara > 40 % och < 60 %.
Nuvarande fördelning VT 02 av studenter uppdelat per kön.
Andelen kvinnor i %.

Industriell ekonomi	35%
Internationel ekonomi	53%
Revisor/ Controller	54%
Controller inr pupl org	53%

Resultaten vid antagningarna har blivit i %.

	<u>antagna 98</u>	<u>antagna 99</u>	<u>antagna 01</u>	<u>antagna 01</u>
Industriell ekonomi	30	33	25	35
Internationell ekonomi	51	54	52	63
Revisor/ Controller	57	54	50	61
Controller inr pupl org	-	-	54	65

Som framgår har målen nåtts med undantag för Industriell Ekonomi. Dock är andelen stigande. Ett av skälen till denna ökning synes vara de redovisade åtgärderna i Högskolan jämställdhetsplan.

Målet för 2003-2004 är fortsättningsvis att andelen kvinnor skall vara > 40 % och < 60 %. För att kunna bibehålla vår position för Internationell ekonomi, för Revisor/Controller och för Controller med inriktning publika organisationer samt för att nå målen även för Industriell ekonomi har följande åtgärder vidtagits.

Vi representeras på olika utbildningsmässor och där ett fokus är att våra program är lika väl lämpade för tjejer såväl som för killar. Vi har lagt ner stora resurser på att samarbeta med närliggande gymnasieskolor från Klippan i väster till Simrishamn i söder. Elever från avgångsklasser får följa ordinarie föreläsningar och därefter informerar vi om våra program respektive fristående kurser. De följer på så sätt ordinarie undervisning. En metod vi finner vara bra och som slagit väl ut. Vi påverkar även våra studenter att bli aktiva som studentambassadörer för att i olika sammanhang marknadsföra Högskolan Kristianstad. Vi tror att dessa åtgärder, förutom att uppnå målen för jämställdhet, även har förhindrat en negativ sökbild till våra program.

2. Könsfördelning lärare.

Anställda lärare består idag av 4 kvinnor och 17 män. Kvinnors andel är således ca 20 %. En mycket låg andel. Analyserar vi siffrorna närmare kan vi konstatera att åldersmässigt föreligger stora skillnader. Andelen lärare över 50 år är 1 kvinna och 11 män. Kvinnors andel av lärare vilka är yngre än 50 år är 33 %. När det gäller lärare yngre än 40 år finns 2 kvinnor och 1 man. Trenden är mycket tydlig och könsfördelning kommer troligen att befinna sig i intervallet < 40 % och > än 60 % inom 5 år.

3. Studieavbrott och studieuppehåll.

Projektgruppen för studiesociala frågor har fått i uppdrag att analysera könsskillnader beträffande studieavbrott och studieuppehåll på program med sned könsfördelning. Dessa åtgärder ligger således utanför vår institution men vi avser följa upp denna undersökning och om uppenbara könsskillnader framkommer analysera orsaken till detta när ett resultat från undersökningen föreligger.

4. Könsfördelning examensarbete

Examensarbete och grupparbete är i stor utsträckning utförda av enkönade grupper. Handledarna för dessa arbeten försöker motivera studenterna till ökad integrering av könen inom grupperna. Motivet för detta kan ses både ur genus- såväl som ur kvalitetsperspektiv.

5. Övriga insatser

Vi har en institutionsstudievägledare med halvtidstjänst. I denna tjänst ingår bland annat lägga studieplaner och lotsa alla de studenter vilka tidigare har läst kurser som ges inom programmen. Denna tjänst innebär mycket student-kontakter och ger då möjlighet uppfatta signaler tidigt om problem inom skilda områden uppstår. Det kan gälla både jämställdhet och kvalitet. I studievägledarens uppgifter ingår att beakta jämställdhetsproblematiken och kontinuerligt kommunicera denna i relationer med individuella studenter och personal.

Slutsats

Denna fokusering på jämställdheten har gjort oss medvetna om problemet och därmed har frågan fått ökad uppmärksamhet.

2.3 Institutionen för humaniora och samhällsvetenskap

År 2001 har framför allt präglats av utvecklingsarbete där samtliga ämnesgrupper har engagerat den största delen av kapaciteten till lärarutbildningen. Det har betytt att vi tyvärr haft begränsat utrymme att arbeta med kvalitets- som jämställdhetsplaner. Trots det avsatte institutionen en resurs för en person, en vikarierande lektor, att under höstterminen utarbeta och förankra en plan för jämställdhet och mångfaldsfrågor. Snabbt stod det klart att detta borde synkroniseras med det centrala arbetet och den här resursen engagerades därför i framtagandet av centrala dokumentet och projektplaner tillsammans med den person som sysslar med mångfaldsfrågor. Det finns ett positivt intresse för att föra in mångfalds- och jämställdhetsfrågor i institutionens utbud av kurser. I framtagandet av nya kurser och inriktningar på program på lärarutbildningen har vi ansträngt oss för att examenordningens krav uppfylls. Det är för tidigt att säga hur detta visar sig i lärarutbildningen som helhet, eftersom utvecklingsarbetet pågår och inga program är klara. Institutionen har ett relativt stort utbud av fristående kurser. Det finns ännu inte utvecklat kurser mot genusforskning, men tänkandet kring dessa frågor sätter klara avtryck i kurser i t.ex. litteraturvetenskap, språk etc. Mångfaldsfrågorna kommer även in i den

internationella verksamheten med de kurser som erbjuds för utländska studenter.

Institutionen har inte gjort några riktade rekryteringsinsatser mot studenter under året. I lärarprogrammen finns en övervikt kvinnliga studenter. Ett av programmen som har en jämnare fördelning med viss övervikt för män är 180-poängs programmet idrott/ matematik. Vi har ingen samlad bild av studenternas etniska bakgrund, vid sidan av det centralt sammanställda materialet.

Vad gäller personalsituationen finns det en övervikt av kvinnor: av fyrtio (40) fast anställda är tjugofem (25) kvinnor. När det gäller etnicitet är et en stark övervikt för svenskar bland personalen.

Endast tre (3) personer bland den fast anställda personalen har utländsk bakgrund. Bland personal med tidsbegränsade förordnanden finns det några fler. Institutionen har alltså en del att göra i vår rekryteringsplan, i kurs- och programutveckling.

2.4 Institutionen för hälsovetenskaper.

Institutionen har fyra program och vad gäller vård- och omsorgsprogrammen (sjuksköterske-, social omsorg- och tandhygienist) så har genusperspektivet funnits med i olika omfattning och i olika kurser, men ej varit synligt i utbildnings- och kursplaner eller i utbildningskatalogens text. Vad gäller sjuksköterskeprogrammet så har studenter av båda könen deltagit i olika arbetsgrupper, så i det nya sjuksköterskeprogrammet kommer genusperspektivet att synliggöras. I folkhälsoprogrammets utbildningsplan finns det skrivet att genus- och jämställdhetsfrågor skall lyftas fram inom familj-, samhälls- och arbetsliv. Vissa av programmets tio kursplaner fokuserar just på genus- och genderperspektivet vad gäller kunskapsmål och litteratur.

Vad gäller institutionens arbete och ansvar så hänvisar man till högskolans generella jämställdhetsplan.

Åtgärder för att komma tillrätta med den sneda könsfördelningen inom vissa program. Arbetsmarknaden är fortfarande könssegregerad och vi har flest kvinnliga studenter inom vård- och omsorgsprogrammen. Dock har vi en viss ökning av manliga sökande till nämnda program.

Antagningen till programmen sker på lika villkor och någon könskvotering tillämpas inte. Vad gäller rekrytering av studenter så deltar vi i olika utbildnings- och informationsmässor samt anordnar rekryteringskampanjer där även manliga studentambassadörer finns representerade.

2.5 Institutionen för matematik och naturvetenskap

Genusperspektivet i katalog, utbildnings- och kursplaner – i de fall det är relevant framgår genusperspektivet i kursplaner. Kursplaner i t.ex “Floristik och Faunistik” innehåller inte skrivningar om genus ur ett mänskligt perspektiv vilket däremot kursplaner i “Lärande inom matematik” gör. Katalogtexterna följer en mall och utgår från utbildnings- och kursplaner. Katalogbilder väljs med omsorg för att ge en beskrivning av varje programs egenhet.

Institutionerna rekryterar långsiktigt personal så att en jämn könsfördelning skall uppnås, dels för att få en mångsidig belysning på institutionens interna arbete samt för att vi skall fungera som rimligt bra förebilder för både manliga och kvinnliga studenter.

Vid tillsättning av beredningsgrupper, styrelse och arvoderade uppdrag beaktas alltid genusperspektivet. Könshomogena arbetsgrupper inom kurserna undviks. I de fall det finns tydliga skillnader i intresse för ämnen eller ämnesblock brukar detta tas upp i undervisningen. Vi försöker, om det är möjligt, att ha litteratur av både manliga och kvinnliga författare. Vad det gäller könsfördelningen inom programmen så har institutionens egna program en relativt jämn könsfördelning.

2.6 Institutionen för teknik

Utvärderingsrapport saknas.

2.7 Central administration

Utvärderingsrapport saknas.

2.8 Biblioteket

Jämställdhetsarbetet i biblioteket kan framför allt bedrivas genom rekrytering av såväl män som kvinnor. Bibliotek är av hävd kvinno-dominerade arbetsplatser. Vid årsskiftet 2001 – 2002 fanns fem fast anställda kvinnliga bibliotekarier och tre manliga. Dessutom arbetar två timtjänstanställda manliga bibliotekarier var sin dag i veckan. En biblioteksassistent och tre assistenter är alla kvinnor.

2.9 Enheten för samverkan med samhället (Ess)

Beaktandet av jämställdhetsfrågor är av stor vikt då vi inom enheten har marknadsföring och information, international relations, vägledning och mångfald. Inom samtliga dessa områden är den bild vi ger av Högskolan av stor vikt. Dock får vi konstatera att då vi skall förmedla en faktisk verklighet

blir vårt arbete mycket beroende utav institutionernas agerande. Till viss del kan vi vara en påtryckningsgrupp. Under redovisningsperioden har vi tappat två män inom enheten varför viss övervikt för kvinnor uppstått. Nu kan man argumentera att det är orimligt att i en så liten delenheter försöka få helt jämn balans utan vi borde kanske räknas in i hela centrala förvaltningens personal (vilket inte gör det bättre!). Det är vidare så att i båda fallen har vi brutit mansdominansen inom underavdelningar i Ens.

Då mångfaldsfrågor är en del av vårt bevakningsområde och vi med mångfald betonar vikten av att bejaka varje individs förutsättningar och önsknings finns en viss anknytning till jämställdhetsarbetet som bör utvecklas vidare genom en dialog med jämställdhetskommittén. Vi anser emellertid att "etnisk mångfald" skall utgå ur jämställdhetskommitténs namn dels för att det är inskränkt enbart till etnisk mångfald och dels då jämställdhetsarbetet har en helt annan grund än mångfaldsarbetet. Man skulle kunna säga att vårt mångfaldsarbete är närmare relaterat till genusperspektivet.

2.10. Enheten för kompetensutveckling (EK)

Utvärderingsrapport saknas.

2.11. Lärarutbildningscentrum

Utvärderingsrapport saknas.

3. Kommentarer till måluppfyllelse av jämställdhetsplanen för åren 2000-2001.

Vad gäller institutionernas redogörelse för sitt jämställdhetsarbete enligt jämställdhetsplanens mål för åren 2000-2001, så redovisar majoriteten av institutioner hur de har arbetat med jämställdhet och genusperspektiv i såväl utbildnings- som kursplaner, om rekrytering och könsfördelning till olika program (se 3.2) samt könsfördelning i anställning.

Biblioteket som av hävd är en kvinnodominerad arbetsplats kan, genom sitt rekryteringsarbete vad gäller en jämnare könsfördelning i anställning, nu redovisa en relativt jämn fördelning av antalet anställda kvinnor och män.

Enheten för samverkan med samhället redovisar sitt arbete med mångfaldsfrågor och menar att deras mångfaldsarbete är närmare relaterat till genusperspektivet.

Jämställdhetskommitténs medlemmar har utökats till att omfatta representanter från bibliotek, centralförvaltning, respektive institution och studentkår. På grund av att kommitténs ansvarsområde kom att omfatta även etnisk mångfald bland anställda, har representant för högskolans mångfaldsarbete varit adjungerad.

Jämställdhetskommittén har för att synliggöra sitt arbete skickat minnesanteckningar, från våra månatliga arbetsmöten, till respektive prefekt/enhetschef.

Kommittén har varit initiativtagare till en 10 poängs kurs i jämställdhet och har utarbetat en kurplan tillsammans med beteendevetenskapliga institutionen, som nu bedriver kursen.

Jämställdhetskommittén har genom sin ordförande samverkat med Skånes Jämställdhetsråd och byggt upp ett nätverk av kontakter med personer på olika positioner i samhället, som på olika sätt är involverade i jämställdhetsarbete. Vidare har kommitténs ordförande deltagit i den årliga nationella jämställdhetskongressen för universitet och högskolor och där fått information om hur andra lärosäten bedriver sitt jämställdhetsarbete.

3.1 Statistik - könsfördelning studerande per program

På studentsidan kan konstateras en fortsatt obalans mellan könen i vissa delar av programutbildningen. Här kan konstateras en överrepresentation av kvinnliga studenter inom stora delar av lärarutbildningen, inom sjuksköterskeprogrammet, inom sociala omsorgsprogrammet, inom folkhälsoprogrammet samt inom tandhygienistprogrammet, medan data och elektronikingenjörsprogrammet och programmet för industriell ekonomi har en stor överrepresentation av manliga studenter. Glädjande nog finns en jämn könsfördelning inom det nyligen startade medieinformatikprogrammet samt inom naturvårdsingenjörs-programmet. Olika åtgärder har under åren vidtagits för att försöka åstadkomma en jämnare könsfördelning där obalans råder, men tyvärr kan vi konstatera att dessa över tid endast åstadkommer tillfälliga och marginella effekter. Här nedan har vi valt att presentera de program som har mest obalans i könsfördelningen.

(K = kvinna) (M = man)

Program	antal K	antal M
Förskollärare	212	9
Fritidspedagoger	88	40
Grundskollärare sv/samhälle	111	17
Lärarytbildning gemensam	142	19
Grundskollärare mat/naturv.	48	6
Data/ elektronik	7	63
Social omsorg inriktn.soc.arb.	80	9
Socialpedagogiskt behandl.arbete	42	1
Sjuksköterska /vård	344	44

Följande program visar ett relativt jämnare antal studenter fördelade per kön.

Ekonomi; revisor/controller	111	98
Internationell ekonomi	98	87
Media / information	36	36

3.2 Statistik personal

Över en treårsperiod har antalet anställda vid Högskolan Kristianstad ökat med femtio (50) personer. Praktiskt taget hela ökningen ligger på lärare, varav kategorin adjunkter ökat mest. Under en treårsperiod har fyrtioåtta (48) adjunktsbefattningar utlysts. Därutöver har under samma period trettiofyra (34) befattningar utlysts som lektor / adjunkt, varav tjugosex (26) enbart under år 2001. Av dessa trettiofyra (34) utlysningar har en (19) tillsats med en lektor, tolv (12) med adjunkter och resterande har antingen avbrutits eller är under tillsättning. Under treårsperioden har fyrtiosex (46) renodlade lektorstjänster utlysts. Noteras kan att antalet professorer har ökat från tre (3) till sex (6) under perioden, medan andelen "innehavare av doktorandtjänst" förändrats från tjugoen (21) till nio (9) personer. I den senare delen beror detta på att ett antal adjunkter med doktorandvillkor

återgått till tidigare adjunktsbefattningar och då med forskarstöd. Tre (3) personer har disputerat.

Trots högskolans tillväxt med femtio personer över perioden har andelen "Teknisk- och övrig personal" inte ökat och biblioteket har haft en endast obetydlig personalökning.

Andelen disputerade lärare har totalt för perioden stannat vid 31,25% trots en ambition i långtidsplanen från år 1998 om att vid utgången av år 2001 kunna redovisa andelen 50%.

Medelåldern för personalen har ökat något över perioden.

Antal

År	1999	2000	2001
Totalt antal anställda personer	379	385	429
Totalt antal heltidstjänster	354,5	366,75	407,23
Medelålder	46,4	47,2	48,9

3.2.1 Kategorier

Den sammanlagda personalstyrkan var fördelad enligt följande kategorier i heltidstjänster.

	1999	2000	2001
Lärarpersonal	214	227	270,85
Innehavare av doktorandtjänst	21	21	9
Annan forskare och undervisande personal	5	7	7,4
Administrativ personal	56	52	58,9
Bibliotekspersonal	11	12	13
Teknisk personal och övrig personal	48	48	48,08
Totalt	355	367	407,23

3.2.2 Fördelning inom kategorin lärarpersonal

Lärarpersonal	1999	2000	2001
Professorer	3	3	6
Lektorer	64	74	81,20
Adjunkter	147	150	183,85
Totalt	214	227	270,85

Andel lärare med doktorsexamen per institution.

Till nedanstående siffror kan läggas att det i verksamheten för år 2001 funnits timanställda lärare motsvarande femton (15) heltidstjänster.

	1999	2000	2001
Institutionen för beteendevetenskap			40,25%
Institutionen för ekonomi			27,65%
Institutionen för humaniora och samhällsvetenskap			33,80%
Institutionen för matematik och naturvetenskap			41,90%
Institutionen för teknik			21,80%
Institutionen för hälsovetenskaper			20,00 %
Totalt	31,30%	33,90%	31,25%

3.2.3 Personalrörlighet

	2001		%
Nyanställda personer	63		14,7
Avslutade personer	19		4,4

3.2.4 Jämställdhet

Under året har den tidigare Jämställdhetskommittén fått utökade uppgifter och omfattar nu också arbete med etnisk mångfald bland de anställda. Kommittén har i sitt arbete strävat efter ett brett engagemang och ansvar på institutioner och enheter för arbetet med jämställdhet och etnisk mångfald. Kommittén har tagit initiativ till och drivit på genomförandet av utbildningen "Jämställdhet - kvinnor och män i det moderna samhället" 10 poäng med start hösten år 2002.

Vidare har kommittén, företrädesvis genom dess ordförande, deltagit i nationella konferenser kring jämställdhet.

Av framtaget underlag framgår andelen kvinnor och män inom olika kategorier av anställda. Här kan konstateras bl.a. att samtliga professorer är män, att andelen kvinnliga lektorer har ökat något, att andelen kvinnliga adjunkter också har ökat något samt att könsfördelningen bland doktorander har jämnats ut.

3.2.5 Högskolans personal fördelad per kön.

	2000	%	2001	%
Professorer män	3	100	6	100
kvinnor	0	0	0	0
Lektorer män	48	65	50,7	62,43
kvinnor	26	35	30,5	37,57
Adjunkter män	58	39	68,4	37,25
kvinnor	92	61	115,25	62,75
Doktorander män	6	29	4	44,45
kvinnor	15	71	5	55,55
Övrig personal män	45	37,8	51,3	40,27
kvinnor	74	62,2	76,08	57,73
Totalt män	160	43,6	180,4	44,3
kvinnor	207	56,4	226,83	55,7
Prefekter män	4	66,66	4	66,66
kvinnor	2	33,34	2	33,34

3.3 Lönekartläggning

Enligt utdrag ur MBL-protokoll (2002-06-05) rörande löne-kartläggning konstaterades att parterna, d.v.s fackliga representanter och representanter för arbetsgivarsidan, under en period träffats och gått igenom av personalenheten framtaget löneunderlag vid Högskolan Kristianstad.. Sammantaget konstaterade parterna att löneskillnader, på grund av kön, i princip inte finns vid Högskolan Kristianstad.

4. Jämställdhetens juridiska dokument.

Jämställdheten i arbetslivet är rättsligt reglerad i olika dokument som Regeringsformen, Jämställdhetslagen (1991:433), Jämställdhetsförordningen, Medbestämmandeavtal samt i Amsterdamfördraget (1999). I Högskolelagen (1992:1434) 5 § markeras högskolornas ansvar att kraftfullt medverka i utvecklings- och förändringsarbete för att uppnå ett jämställt samhälle.

Enligt Jämställdhetslagen råder jämställdhet när kvinnor och män har lika möjligheter att;

- få och behålla arbete
- förekomma i samma omfattning inom alla yrkesområden och på alla befattningsnivåer
- ha lika lön och anställningsvillkor för lika eller likvärdigt arbete
- utvecklas i arbetet
- utveckla sin kompetens
- gå vidare till nya arbetsuppgifter
- förena förvärvsarbete med familjeansvar

5. Jämställdhetsmål

Det internationella perspektivet och jämställdhetsarbetet skall finnas som naturliga inslag i all verksamhet vid Högskolan Kristianstad. Utbildningarna ska vara attraktiva för både kvinnliga och manliga studenter. Högskolan Kristianstad skall vara en högskola där kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

All verksamhet skall genomsyras av jämställdhet i

- anställning och anställningsvillkor
- utbildning
- forskning
- organisation och administration.

5.1. Jämställdhet i anställning och anställningsvillkor

Som arbetsgivare skall Högskolan Kristianstad verka för kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i sin anställning. Kvinnors och mäns kompetens skall lyftas fram och tas tillvara i såväl arbete som beslut. Jämställdhetsaspekter av såväl kvalitativ som kvantitativ art skall beaktas i alla led i rekryterings- och anställningsprocessen. Högskolan Kristianstad skall sträva efter en jämn könsfördelning inom alla yrken och på alla nivåer. Jämställdhetsaspekten beträffande underrepresenterat kön skall särskilt beaktas vid värdering av kompetens sökande med likvärdiga meriter. Arbetsorganisation och arbetsförhållande skall utformas så att de lämpar sig för både kvinnor och män och underlätta för anställda av båda könen att kombinera förvärvsarbete med föräldraskap.

Det personalpolitiska utvecklingsarbetet skall alltid ha jämställdhetsmålet som utgångspunkt då resurser för personalutbildning fördelas och utvecklingsprojekt initieras.

5.2 Jämställdhet i utbildning

Jämställdhetsfrågorna skall hanteras i utbildningskatalog, utbildningsplaner, litteraturval och kursutvärderingar. Genusperspektivet skall ges utrymme i kunskapsstoffet och särskilda ansträngningar göras för att finna problemställningar och utveckla arbetsformer som engagerar båda könen. De studerande måste på ett aktivt och integrerat sätt få kunskap om kvinnors och mäns rätt till lika villkor i samhälls- och arbetsliv.

Studiemiljön skall vara utformad så att den passar alla studenter oavsett kön. Detta gäller inom såväl teoretiska som praktiska avsnitt. En aktiv och utjämnande rekrytering till grundutbildningen möjliggör en jämnare könsfördelning i arbetslivet inom alla samhällssektorer. För att motverka den sneda könsrekryteringen inom vissa ämnesområden måste ungdomars attityder och intressen påverkas tidigt genom att viktig information om utbildningarnas innehåll och mål presenteras redan i grundskolan.

5.3 Jämställdhet i forskning

Kvalitet inom forskning förutsätter att kvinnor och män ges samma möjlighet. Viktigt är en jämn rekrytering av kvinnor och män till forskningen för att på så sätt vinna nya forskningsperspektiv, nya problemformuleringar och ny kunskap.

5.4 Jämställdhet i organisation och administration

Högskolan Kristianstad skall sträva efter att uppnå en jämn könsfördelning i beslutande och rådgivande organ, i projekt- och arbetsgrupper samt i organ som behandlar tjänstetillsättningar. Ansvars- och beslutsrätt skall vara lika för kvinnor och män.

Ledarskapet skall utformas och utövas så att det främjar goda arbetsförhållanden för båda könen.

Statistik rörande anställda skall redovisas fördelad på kön.

6. Jämställdhetsplan för åren 2002-2003

Jämställdhetsmålens fyra punkter skall konkretiseras och åtgärder skall redovisas i institutionernas/enheternas verksamhetsplan/verksamhetsberättelse.

Genusperspektivet skall beaktas och åtgärder skall redovisas i institutionernas / enheternas verksamhetsplan /verksamhetsberättelse.

Genusperspektivet skall hanteras i all utbildning och övrig verksamhet samt synliggöras i utbildnings- och kursplaner samt i högskolans utbildningskatalog.

Den sneda könsfördelningen per utbildningsprogram medför ett ansvar för Högskolan Kristianstad att utarbeta en åtgärdsplan för att uppnå en jämnare könsfördelning. De åtgärder som redan görs för att komma tillrätta med den sneda könsfördelningen skall fortsätta och redovisas i institutionernas / enheternas verksamhetsplan / verksamhetsberättelse.

Högskolan Kristianstads åtgärdsplan mot sexuella trakasserier skall fungera som inom all högskoleverksamhet.

Jämställdhetskommitténs arbete skall exponeras tydligare genom exempelvis;

- regelbunden information på kommitténs hemsida
- på begäran informera institutionerna /enheterna om vårt arbete
- skärmställning om jämställdhet
- årlig jämställdhetsdag

Samverkan angående jämställdhet.

Högskolan Kristianstad skall aktivt medverka till ökad samverkan i jämställdhetsarbetet inom Skåne genom representation i Skånes jämställdhetsråd. Högskolan skall vara representerad genom jämställdhetskommitténs ordförande, som också skall representera Högskolan Kristianstad i de nationella konferenser om samverkan kring jämställdhetsfrågor, vilka årligen anordnas för universitet och högskolor i Sverige.

7. Jämställdhetsarbetet uppdelat efter ansvarsområde.

Som ett förtydligande av Högskolan Kristianstads jämställdhetsarbete bilägges jämställdhetsarbetet uppdelat efter ansvarsområde. Se bilaga 1.

Jämställdhetsarbetet uppdelat efter ansvarsområde.

REKTORSÄMBETET

HUVUDANSVARIG: rektor
ANSVARSOMRÅDE: övergripande ansvar

CENTRAL ADMINISTRATION

HUVUDANSVARIG: förvaltningschef, respektive enhetschef
ANSVARSOMRÅDE: personalavdelning,
ekonomienheten, budget, lönestatistik
dataenheten, infraenheten, mediacentrum
växeln, centralproduktion, städ
enheten för studieadministration
jämställdhetsarbete inkluderande uppföljning och utvärdering

ENHETEN FÖR SAMVERKAN MED SAMHÄLLET

HUVUDANSVARIG: vicerektor
ANSVARSOMRÅDE: information och marknadsföring, utveckling och omvärldsbevakning,
international relations, vägledning och rekrytering
jämställdhetsarbete inkluderande uppföljning och utvärdering

INSTITUTIONER /ENHETER

HUVUDANSVARIG: prefekt / enhetschef
ANSVARSOMRÅDE: utbildnings- och kursplaner, kursutvärderingar, studentrekrytering
anställning/ rekrytering, budget
jämställdhetsarbete inkluderande uppföljning och utvärdering

LÄRARUTBILDNINGSCENTRUM

HUVUDANSVARIG: vicerektor, respektive enhetschef
ANSVARSOMRÅDE: utbildnings- och kursplaner, kursutvärderingar
studentrekrytering
kompetensutveckling
budget
jämställdhetsarbete inkluderande uppföljning och utvärdering

JÄMSTÄLLDHETSKOMMITTÉN

HUVUDANSVARIG: ordförande
ANSVARSOMRÅDE: uppföljning och revidering av högskolans jämställdhetsplan
information och kommunikation rörande jämställdhetsfrågor
medverka i Skånes jämställdhetsråd
budget