

Jämställdhetsdokument 2019

INLEDNING

Södra Vätterbygdens folkhögskola (SVF) vilar på kristen värdegrund och grunden i alla människors lika värde. Vårt mål är att alla, oavsett bakgrund och livssituation, ska känna sig välkomna till oss. Det innebär att alla studerande och anställda ska bemötas lika och att alla ska ha samma möjligheter till utveckling.

SVF ska bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att inom verksamheten motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter för alla. Samtliga sju diskrimineringsgrunder (kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder) inkluderas i det förebyggande och främjande arbetet.

Jämställdhetsdokumentet presenteras vid varje läsårsstart; på skolrådet liksom vid gemensam samling med information i Månsalen och vid klassinformation under första studieveckan. Dokumentet gäller för både studerande och personal. Arbetet informeras om i infobladet "Information till personal" och i häftet "Kursdeltagarinformation" som ges ut till alla inför varje läsårsstart. Jämställdhetsdokumentet finns under fliken Filarkiv på skolans hemsida. Ansvarig för arbetet är skolchef och rektor och den utsedda arbetsgruppen med representation från samtliga fackförbund på skolan och ansvarig personaladministration. Arbetsgruppen har haft 5 sammanträden under 2018 för att arbeta med att undersöka, analysera och ge förslag åtgärder för uppföljning. Anders Georgsson och Eva-Marie Ehrenholm har deltagit i Folkbildningsrådets projekt Jämställd folkbildning med 2 workshops 2018.

VILJEINRIKTNINGAR OCH MÅL FÖR 2019

- Att fortsatt arbeta för jämlika förutsättningar och förhållanden för all personal på skolan.
- Att fortsatt arbeta för att skolan vid all rekrytering skapar goda förutsättningar för att tillsätta tjänsterna så att det främjar jämlikhet och mångfald. Detta förutsätter dock att hänsyn tas till likvärdig kompetens för uppdraget.
- Att göra en översyn av titlar och språk runt yrkesroller så att vi motverkar främjandet av könstereotyper yrkesroller på skolan.
- Att fortsatt informera och förankra handlingsplanen för kränkande behandling hos både personal och studerande.
- Att fortsatt arbeta för ett arbetsklimat på skolan som präglas av öppenhet för olika åsikter.

LÖNEKARTLÄGGNING

Samlad redovisning av löneläget finns hos personaladministratör, ekonomiansvarig och skolchef/rektor.

I nuläget finns ingen anledning till åtgärder eftersom det inte finns anmärkningsvärda skillnader inom personalgrupperna.

PERSONALREDOVISNING

Antal anställda totalt	Varav kvinnor	Varav män
59	33	26
Befattning	Antal kvinnor	Antal män
Skolledning		1
Samordningsgrupp ledningsfunktioner	2	2
Linjeledarråd	3	6
Pedagogisk personal (förutom linjeledare)	11	14
Administrationsråd	4	2
Kök/städ/Internat/Konferens	12	0
Fastighet – Teknik/IT	0	3
Styrelse	3	4

Av 59 anställda är 31 anställda på heltid, 28 på deltid. Vad gäller fördelningen mellan kvinnor som har heltidsanställning har 18 kvinnor och 13 män heltidsanställning, 15 kvinnor och 13 män deltidsanställning. I dag finns 2 kvinnor och 4 män som är visstidsanställda.

Arbetsbelastning

Målet är att arbeta långsiktigt med frågan om arbetsbelastningen liksom att ge medarbetarna möjlighet att beskriva sin upplevelse av den i medarbetarsamtalen. Därefter ska överenskommelser göras med enskilda personer om eventuella åtgärder.

Kompetensutveckling

Alla anställda ska ha möjlighet till kompetensutveckling. Inriktning och omfattning av denna styrs utifrån skolans och den enskildes behov. Mål och planer för fortbildning tas upp i medarbetarsamtal och i fortbildningsplan som främjar kompetensutveckling för hela skolan. Arbetet sker i samverkan fackförbund och arbetsgivare.

Föräldraledighet

För information om skolans förhållningssätt till föräldraledighet ansvarar skolchef/rektorer.

Trakasserier

Skolans handlingsplan för kränkande behandling ska ses som ett kompletterande dokument till jämställdhetsplanen. I planen finns definition av trakasserier liksom en tydlig handlingsplan om en situation uppstår där det behövs åtgärder. Arbetet med dessa frågor visar att det för närvarande inte är aktuellt att vidta åtgärder för att försöka klara upp förekommande trakasserier på skolan. Målet är att kontinuerligt informera och förankra handlingsplanen för kränkande behandling hos både personal och studerande.