

JÄMSTÄLLDHETSDOKUMENT 2021

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 kursdeltagare 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 informeras om vid läsårsstart för så väl anställda som kursdeltagare. Arbetet presenteras 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/rektorer. Arbetsgruppen för jämställdhetsintegrering har representation från samtliga fackförbund och ansvarig personaladministration på skolan. Arbetsgruppen har haft 5 sammanträden under 2020 och arbetat aktivt med att undersöka, analysera och ge förslag åtgärder för uppföljning. Under året har vi arbetat med fokus kursdeltagare motverka den könsuppdelade arbetsmarknaden. Det arbetet fortsätter med ett planerat projekt under 2021. Jämställdhetsdokumentet går igenom årligen av arbetsgruppen med förslag inför styrelsens beslut om uppdatering i styrelsens novembermöte.

VILJEINRIKTNINGAR OCH MÅL FÖR 2021

- Att arbeta för jämlika förutsättningar och förhållanden för all personal på skolan.
- Att arbeta för att skolan *vid varje rekryteringstillfälle* skapar *bästa möjliga* förutsättningar för att tillsätta tjänster så att det främjar jämlikhet och mångfald. Detta förutsätter dock att hänsyn tas till likvärdig kompetens för uppdraget.
- Att arbeta för ett arbetsklimat på skolan som präglas av öppenhet för olika åsikter.
- Att med fokus kursdeltagare *fortsätta* arbetet med att motverka den könsuppdelade arbetsmarknaden.

LÖNEKARTLÄGGNING

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

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

PERSONALREDOVISNING

Antal anställda totalt	Varav kvinnor	Varav män
59	36	23

Av 59 anställda är 34 anställda på heltid och 25 på deltid. Vad gäller fördelningen mellan kvinnor och män som har heltidsanställning har 20 kvinnor och 14 män heltidsanställning, 16 kvinnor och 9 män har deltidanställning. I dag finns 3 kvinnor och 1 man som är visstidsanställda.

Organisation	Antal kvinnor	Antal män
Skolledning	0	2
Samordningsgrupp ledningsfunktioner	2	3
Linjeledarråd	3	6
Pedagogisk personal (förutom linjeledare)	21	12
Administrationsråd	4	2
Kök/städ/Internat/Konferens	10	0
Fastighet – Teknik/IT	0	4
Styrelse	3	4

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.

Föräldradidighet

För information om skolans förhållningssätt till föräldradidighet ansvarar skolchef/rektor.

Trakasserier

Skolans handlingsplan för kränkande behandling ska ses som ett kompletterande dokument till jämställdhetsdokumentet. 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.