

# Likabehandlingsplan

## Bakgrund

Adelfors folkhögskola verkar för att alla som studerar och arbetar i verksamheten ska ha samma rättigheter och skyldigheter enligt Diskrimineringslagen SFS 2008:567, 1§:

*”Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.”*

## Jämställdhet

Skolan skall mot denna bakgrund särskilt beakta följande i arbetet med att skapa jämställdhet i arbetslivet:

**Integrerad jämställdhet** Värderingar som syftar till att uppnå jämställdhet mellan olika kön/könsidentiteter (hädanefter i dokumentet används ordet kön) skall genomsyra skolans verksamhet och vara en del av det aktiva arbetsmiljöarbetet. Alla bör beakta betydelsen av manligt och kvinnligt språkbruk för att åstadkomma en positiv attitydförändring vid formulering av mål, policydokument, undervisningsfilosofier mm.

**Flexibel arbetsorganisation** Vi skall skapa en flexibel arbetsorganisation och arbeta för att utveckla de anställdas inflytande oberoende av kön.

**Förvärvsarbete och föräldraskap** Arbetet skall organiseras för att underlätta för alla att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Föräldraledig personal skall uppmuntras att hålla kontinuerlig kontakt med sin arbetsplats och i mån av plats erbjudas att delta i utbildningar etc. Personal som är eller har varit föräldraledig skall ej missgynnas vid lönesättning.

**Likvärdiga möjligheter** Likvärdiga anställnings-, utbildnings- och befordringsmöjligheter skall skapas för alla oavsett kön.

**Jämställdhet på arbetsledarnivå** En jämn könsfördelning bland chefer skall eftersträvas.

**Utjämna skillnader i lön** Utjämna och förhindra skillnader i lön mellan personer av olika kön som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

**Kontinuerligt ledarutvecklingsprogram** Främja jämställdheten i ett kontinuerligt ledarutvecklingsprogram.

**Sammansättning av arbets- och projektgrupper** Jämställdhetsaspekten skall alltid beaktas vid sammansättning av arbets- och projektgrupper samt vid fördelning av arbetsuppgifter och uppdrag.

**Deltidsanställning** Vi skall vara uppmärksamma på de frågor/problem som sammanhänger med deltidsanställning. Det är angeläget att deltidsanställda får samma information som heltidsanställda samt ges möjlighet att delta på arbetsplatsträffar.

**Underrepresenterat kön** Chefer och arbetsledare skall ge särskilt stöd åt nyanställda som tillhör ett underrepresenterat kön. Med underrepresenterat kön menas att mindre än 40% är antingen män eller kvinnor.

## **Personalpolitik och jämställdhet**

Ädelfors folkhögskola skall sträva efter att uppnå en fördelning mellan könen bland de anställda som är representativ för hur samhället ser ut. Arbetsplatsen skall främja alla personers lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet, oavsett kön. Arbetsplatsen skall också sträva efter att inflytandet på arbetsförhållanden och beslut är lika oavsett kön.

Arbetet med **jämställdhet i arbetslivet** skall bedrivas medvetet och målinriktat och i **samverkan** med arbetstagarna och deras fackliga organisationer.

Ett aktivt jämställdhetsarbete skall vara en naturlig del av verksamheten inom skolan. En jämn könsfördelning inom alla yrkeskategorier och på alla nivåer medför att de olika könen erfarenheter och kompetens kommer till sin rätt. Jämställdhet mellan könen bidrar till att höja kvaliteten i skolans verksamhet. Att rekrytering sker bland de olika könen är därför en fråga om både rättvisa och effektivitet.

Det långsiktiga målet för jämställdhetsarbetet är en balanserad fördelning mellan på alla nivåer och inom alla yrkeskategorier på skolan. För att uppnå detta skall jämställdhetsaspekten särskilt beaktas vid tjänstetillsättningar. När kandidaterna har i stort sett lika eller likvärdiga meriter skall det underrepresenterade könet väljas. I annonser skall om möjligt anges kontaktpersoner av olika kön.

Jämställdhetsaspekten skall också särskilt beaktas vid löneförhandling och lönesättning. Resultaten av de årliga kartläggningarna av löneskillnader mellan könen skall utgöra grunden för strävandet efter rättvisa löner, d v s lika lön för lika eller likvärdigt arbete oavsett kön.

Vidare skall alltid jämställdhetsaspekten beaktas i utredningar av personalpolitisk karaktär. Sådana utredningar kan gälla omorganisationer, arbetstider, meritvärdering eller införandet av ny teknik eller arbetsorganisation.

### **Vision**

Visionen är att skapa en folkhögskola/arbetsplats som är fri från diskriminering och annan kränkande behandling, våld, hot om våld och där människors lika värden och rättigheter tas tillvara.

Alla som studerar och arbetar på Ädelfors folkhögskola ska:

- visa respekt för den enskilde individen och i det vardagliga arbetet utgå från ett demokratiskt förhållningssätt.
- aktivt verka för att trakasserier och förtryck av individer och grupper aldrig ska förekomma.
- aktivt verka för att kränkningar aldrig ska förekomma.

En viktig utgångspunkt är att den individuella upplevelsen och att den som uppger att hen blivit kränkt alltid måste tas på allvar.

### **Syfte**

Likabehandlingsplanens främsta syfte är att främja lika behandling av alla, att förebygga samt motverka direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Den ska fungera som ett "levande" dokument genom att vara åtgärdsinriktad och ständigt aktuell.

### **Ansvarsfördelning**

**Det är rektors/biträdande rektors ansvar att:**

- alla känner till att diskriminering och annan kränkande behandling inte är tillåten på skolan
- det bedrivs ett målinriktat arbete enligt likabehandlingsplanen
- en utredning görs och att åtgärder vidtas om skolan får kännedom om diskriminering

- årligen utvärdera och revidera en likabehandlingsplan i samarbete med personal och deltagare
- skolledningen bär det yttersta ansvaret för jämställdhetsarbetet

**Det är hela personalens ansvar att:**

- följa skolans likabehandlingsplan
- ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som hen förmedlar genom sitt arbete
- se till att åtgärder vidtas då diskriminering eller annan kränkande behandling misstänks/upptäcks/anmäls
- bevaka att utredda fall följs upp

**Det är alla deltagares ansvar att:**

- påtala diskriminering och annan kränkande behandling som kan förekomma på skolan
- följa skolans likabehandlingsplan

**Information**

- kortfattad information om likabehandlingsplanen delges de studerande
- varje kurs ansvarar för att deltagarna informeras i samband med kursstart
- personalansvarig ansvarar för information till vikarier och nyanställda vid anställningens början
- planen finns på Ädelfors folkhögskolas hemsida

**Förebyggande åtgärder**

Vi kartlägger verksamhetens behov på individ-, grupp- och verksamhetsnivå i förebyggande syfte. För att kartlägga har vi:

- individuella samtal
- studeranderåd/kursråd/ledningsgrupp
- enkäter

**Vi beaktar bland annat:**

- studiemiljö
- kommunikation
- kunskapshöjande åtgärder
- rekrytering
- antagning
- introduktion
- schemaläggning
- studieomdöme och intyg
- praktik
- undervisning
- boendemiljön på internatet

**Insatser**

Om du upplever dig kränkt vänder du dig till:

- personal
- rektor

Biträdande rektor utreder genom att samtala med den/de person(er) som upplever sig kränkt/kränkta. Information samlas in och dokumenteras. Vidare utreder biträdande rektor genom att samtala med den/de person(er) som påstås utöva diskriminering eller kränkning, kring samma frågor som ställts till den som upplever

sig kränkt. Information samlas in och dokumenteras. Biträdande rektor informerar om rättigheter och vidtar skäliga åtgärder.

Önskvärt är, om det anses lämpligt, att sammanföra parterna för att gå igenom händelsen utifrån bådars perspektiv och se om man kan mötas med respekt och förståelse kring frågan om människors lika värde.

Utredningen förvaras hos rektor/biträdande rektor.

Om parterna inte kan enas utan att den ena fortfarande upplever sig kränkt, hänvisar rektor/biträdande rektor till berörd myndighet samt lämnar namn och telefonnummer till en kontaktperson.

### **Åtgärder efter insatser**

Beroende på vad utredningen kommer fram till kan både akuta och långsiktiga åtgärder behöva vidtas. Uppföljningssamtal kan ibland behövas. Vid behov upprättas åtgärdsprogram som dokumenteras.

### **Målformulering**

Inför varje läsår skall det upprättas en plan med tydlig målformulering för likabehandlingsarbetet. I planen skall ingå en målsättning för jämställdhetsarbete med behövliga åtgärder för att uppnå jämställdhet på arbetsplatsen under det kommande året. I planen skall redovisas könsuppdelad personal- och lönestatistik för att därigenom underlätta arbetet med att komma till rätta med könsrelaterade löneskillnader samt för att ge underlag till utvärdering av och information om jämställdhetsarbetet.

### **Uppföljning och utvärdering**

Likabehandlingsplanen ingår som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljning och utvärdering sker årligen av en för ändamålet tillsatt grupp.

### **Inflytande och delaktighet**

Medverkat vid likabehandlingsplanens tillkomst har:

- föreståndarna från de olika kurserna
- ledningsgruppen
- samverkansgruppen
- deltagare