

Likabehandlingsplan

Diskrimineringslagen ligger till grund för mål och åtgärder i denna plan. Lagen har två syften, dels att förebygga och förhindra diskriminering men även att främja lika behandling. Det är förbjudet för arbetsgivare att direkt eller indirekt diskriminera på grund av kön, könsöverskridande identitet och uttryck, etnisk tillhörighet, religion och trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder (Kap 1, § 4).

Enligt lagen är arbetsgivare även skyldiga att genomföra skäliga stöd- och anpassningsåtgärder för att tillse att arbetstagare, praktikanter och arbetssökande kommer i en jämförbar situation (Kap 2, § 1).

Sjöviks folkhögskola vill direkt och indirekt genom denna plan motverka diskriminering samt trakasserier på grund av kön eller annan diskrimineringsgrund. Sjöviks folkhögskola vill skapa förutsättningar på alla nivåer i organisationen för förhållningssätt, beslutsfattande och verksamhetsplanering som bekämpar diskriminering och bidrar till jämställdhet.

Kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värdering är lika viktiga och måste få berika och påverka utvecklingen inom hela organisationen, på alla nivåer. Större öppenhet skapas då för olika lösningar och större variation i arbetets organisation och metoder. Jämställdhet på arbetsplatsen ger bättre kompetensförsörjning, högre effektivitet och bättre arbetsmiljö.

Övergripande mål för likabehandlingsarbete på Sjöviks folkhögskola

På Sjöviks folkhögskola ska alla människor behandlas lika. Det ska finnas en strävan efter en blandning av människor i arbetsgrupper, styrgrupper och styrelser. Detta mål grundar sig i en kristen grundsyn om alla människors lika värde och en övertygelse om att en bra arbetsplats inte är möjlig utan en mångfald av erfarenheter, perspektiv och engagemang.

Likabehandlingsplanen syftar till att främja allas lika rättigheter på Sjöviks folkhögskola avseende anställningsvillkor, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Detta nås bland annat genom regelbundna analyser av arbetsplatsen, medvetandegörande av situationen på arbetsplatsen och i samhället samt kompetensutveckling och konkreta åtgärder.

För att ett effektivt arbete för lika behandling ska kunna bedrivas ska detta ske inom ramen för det löpande arbetet.

Ansvar och process

Sjöviks folkhögskolas styrelse bär det yttersta arbetsgivaransvaret för medarbetarna, men har delegerat detta till rektor. Rektor har ett särskilt ansvar att bevaka jämställdhetsfrågor och att handlägga eventuella fall av sexuella trakasserier, mobbning eller annan kränkande särbehandling.

Det viktigaste redskapet i likabehandlingsarbetet är det ömsesidiga ansvaret mellan arbetsgivare och arbetstagare. I diskrimineringslagen står att "arbetsgivare och arbetstagare, inom ramen för verksamheten, ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder".

Planen revideras vart tredje år men utvärderas årligen för att stämma av arbetet på kort sikt. I utvärderingen ska framgå vilka förebyggande åtgärder som genomförts under det gångna året samt hur detta har påverkat arbetsplatsen. Utvärderingen görs tillsammans i skyddskommitté och samverkansgrupp.

Handlingsplan Jämställdhet

I samband med annonsering/nyrekrytering ska Sjöviks folkhögskola aktivt söka underrepresenterat kön. Positiv särbehandling bör tillämpas om sökande har likvärdiga kvalifikationer.

Jämställdhetsaspekten ska beaktas vid alla val till beslutsorgan och arbetsgrupper, vid beslut om arbetsorganisation, arbetsmiljö, rekrytering, utbildning och annan personalutveckling samt vid val av företrädare för Sjöviks folkhögskola i olika externa sammanhang.

Kartläggning av hur resurser har fördelats mellan kvinnor och män för kompetensutveckling ska göras vart tredje år i samband med revidering av denna plan.

Sjöviks folkhögskola ska underlätta för sina arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Såväl kvinnor som män ska uppmuntras att ta ut föräldraledighet. Chefer ska hålla regelbunden kontakt med föräldralediga och tillse att viktig information förmedlas. Vid sociala arrangemang som t.ex. sommar- och julfester ska denna grupp inbjudas. Vid återinträde i tjänst ska en god introduktion erbjudas i samverkan mellan närmaste chef och personalchefen.

Lönekartläggning görs vart tredje år i samband med revidering av denna plan.

Sjöviks folkhögskola ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Lika möjligheter till löneutveckling ska också iakttas.

Den som har varit eller är föräldraledig ska inte på grund av ledighet ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga anställda.

Handlingsplan Mångfald

Mångfald i personalgruppen gynnar hela verksamheten. Sjöviks folkhögskola eftersträvar en större etnisk mångfald än idag vilket ska beaktas vid rekrytering framöver.

Behandlats i samverkansgrupp 2017-03-23

Beslutat i personalråd 2017-03-28