

MUNKA FOLKHÖGSKOLA

Jämställdhetsplan för Munka folkhögskola

Antagen av styrelsen 2008-03-31

Reviderad 2011-04-11

Utgångspunkt:

Jämställdhetslagen (1991, reviderad 2001) ska främja *kvinnors och mäns* lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Lagen har som mål att i första hand förbättra *kvinnors* villkor i arbetslivet. I lagen regleras

- arbetsgivarens skyldighet att bedriva aktivt jämställdhetsarbete
- förbud mot könsdiskriminering
- förbud mot sexuella trakasserier
- samverkan ska ske mellan arbetsgivare och anställda

Jämställdhetspolicy

En jämn könsfördelning på alla nivåer inom Munka folkhögskola är en viktig demokrati- och effektivitetsfråga. En positiv utveckling på folkhögskolan uppnår vi genom att både mäns och kvinnors erfarenhet och värderingar beaktas och får genomslag. Därför är det viktigt att båda könen finns representerade på alla nivåer inom folkhögskolan, både vad gäller styrelse, personal och studerande.

På Munka folkhögskola strävar vi efter att öka personalens och de studerandes möjligheter att påverka sin arbets-/studiesituation för att bli kunna förena yrkesliv/studier med ansvaret för hem och familj på ett effektivt sätt.

Jämställdhet råder när kvinnor och män har samma möjlighet att:

- komma till tals och framföra sina åsikter i alla sammanhang
- förekomma i samma omfattning inom alla befattningar och kurser
- ha lika lön och anställningsvillkor för lika eller likvärdigt arbete
- utveckla sin kompetens och sitt lärande i arbetet
- gå vidare till nya arbetsuppgifter
- förena förvärsarbete med familjeansvar

samt

- ej utsättas för någon form av sexuella trakasserier

Handlingsplan för att nå jämställdhetsmålen

1. Kvinnor och män ska komma till tals på lika villkor i alla sammanhang på Munka folkhögskola

Samtalet är den självklara grunden för den kommunikativa processen på folkhögskolan. Det förutsätter att alla, oberoende av kön, blir lyssnade på och samtidigt har förmåga att lyssna på andra i de olika samarbetsorgan som förekommer på skolan. Ett reflekterande förhållningssätt är kännetecknande för kommunikationen på Munka folkhögskola, där såväl medarbetare som studerande har en vilja att tillägna sig kunskaper och insikter om de könsbundna värderingar, som vi av tradition bär med oss.

Lärarna är särskilt observanta på att kvinnor och män kommer till tals och uppmärksammas i samma utsträckning i undervisningssituationen:

- genusperspektivet uppmärksammas i samtliga undervisningsgrupper under 2011. Konstskolan anordnar en genusdag i mars som startar med en öppen föreläsning för samtliga kurser
- kursdeltagarna uppmärksammas på skolans jämställdhetsplan vad avser representationen i skolans olika samverkansorgan
- rektor utser en inspiratör för jämställdhetsfrågor, som har till uppgift att stödja personalen i jämställdhetsarbetet.

2. Jämnare könsfördelning i alla befattningar och kurser inom samtliga områden i verksamheten, ca 40-60%

- andelen män, inom såväl undervisning som kansli och service bör öka. Detta beaktas vid kommande nyrekryteringar.

Antalet kvinnor i ledande befattning 2011 är 6 av 11 eller förhållandet 54,5-45,5%. Vid nyrekrytering av en filialföreståndare 2010 gick platsen till en kvinnlig sökande, som ersätter en manlig företrädare.

När det gäller kursdeltagarna råder det traditionellt en övervikt för kvinnliga studerande på de flesta linjer. Under vårterminen 2011 uppnåddes för första gången en övervikt för manliga studerande på Allmän kurs i Munka Ljungby (33/29). Räkna vi in Allmän kurs i Perstorp (14/36) blir fördelningen 47/65. Speciellt ojämn könsfördelning råder på de hälsoinriktade utbildningarna. Linjen Hälsocoachutbildning har under läsåret 2010/2011 17 kvinnor och 4 män. Antalet manliga antagna på utbildningen har ökat under det senaste året. Till distanskursen Seniorcoachutbildning har endast kvinnliga sökande antagit sina platser och under hösten 2010 kunde 2 manliga sökande antas av 15 till Stresspedagogutbildningen. Att bryta detta mönster är en uppgift på lång sikt. Målsättningen för hälsoutbildningarna är att få fler manliga sökande in i utbildningen (20 %).

3. Lika lön och anställningsvillkor för lika eller likvärdigt arbete

Uppföljning och utvärdering av lönekriterier och lönesättning, s k lönekartläggning genomförs årligen, liksom att en handlingsplan för jämställda löner upprättas. Lönekartläggningen efter 2010 års revision visar inte på några löneskillnader som beror på kön, utan kan förklaras utifrån sakliga kriterier som befattning, ansvar m m.

- en jämn könsfördelning eftersträvas vid nyrekrytering av linjeledare/filial-föreståndare
- obehöriga lärare uppmanas att söka praktisk pedagogisk utbildning för att kompetensvägen höja sin lön
- kvinnor och män anställs på samma villkor
- ofrivilligt deltidsarbete avskaffas successivt

4. Utveckla sin kompetens och lärandet i arbetet. Gå vidare till nya arbetsuppgifter.

- både kvinnor och män uppmuntras till kompetensutveckling, eftersom detta är kopplat till lönesättningen
- varje enhet inom Munka folkhögskola gör, i samband med budgetarbetet, upp en plan för fortbildning och lärande i arbetet

- planen kopplas till de i budgeten öronmärkta medlem för kompetensutveckling
- all kompetensutveckling redovisas i verksamhetsberättelsen
- all personal erbjuds delta i kompetensutveckling via *Folkhögskola 2.0* 2011-2013 inom områdena entreprenörskap, hållbar utveckling och kommunikation

Karriärvägarna är få inom Munka folkhögskola. Lärare kan bli linjeledare / filialföreståndare / bitr rektor / rektor.

5. Förening förvärvsarbete med familjeansvar.

- alla småbarnsföräldrar uppmuntras till att ta ut sin lagstadgade föräldraledighet

6. Ej utsättas för någon form av sexuella trakasserier

- jargonger som är kränkande eller sexuella trakasserier får inte förekomma på Munka folkhögskola. (till detta räknas också kränkande bilder/texter, som ej får anslås, skickas runt eller spridas på annat sätt t ex via Internet eller SMS/MMS)
- lärarna gör de studerande uppmärksamma på vad som menas med kränkande jargonger och sexuella trakasserier. Bl a hänvisas till skolans "Studeranderättsliga standard" och "Likabehandlingsplan"
- det språk som används inom skolan är fritt från nedsättande och kränkande kommentarer som anspelar på kön

Om någon känner sig kränkt eller anser sig utsatt för sexuella trakasserier, vänder sig vederbörande till närmaste chef/ledare/mentor. Lojaliteten finns alltid hos den som är utsatt. Den som kränker någon får veta att detta är oacceptabelt. Ytterst har en anställd/studerande alltid rätt att göra en formell anmälan om sexuella trakasserier till närmaste chef/rektor, som då också har skyldighet att utreda ärendet. Information om vart personal och kursdeltagare vänder sig om någon känner sig kränkt, ska tydligt framgå vid anställningens början respektive kursstart.

Ansvar för jämställdheten och samverkan

Folkhögskolans styrelse har ansvaret för det övergripande jämställdhetsarbetet. Samverkansgruppen utgör den formella grunden för det partssammansatta arbetet med jämställdhetsfrågor. På tjänstemannanivå har rektor ansvaret för jämställdhetsarbetet. Ansvaret kan delegeras.