

## PLAN FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

På Mariannelunds folkhögskola är vårt mål att alla, oavsett bakgrund och livssituation, ska känna sig välkomna.

Människor är olika men är lika i värde och därför är både jämställdhet och mångfald en självklarhet på skolan. Detta innebär i praktiken att kursdeltagare såväl som anställda, ska bemötas lika oavsett kön, nationellt, kulturellt och etniskt ursprung, livsåskådning, utbildning, lärtilar, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder. Alla ska också ha samma möjligheter till utveckling.

Planen gäller för tiden maj 2011 – maj 2012 och ansvarig att leda detta arbete är rektor.

Utvärdering av jämställdhets- och mångfaldsplanen samt kontroll att planerade åtgärder vidtagits sker under vårterminen. Ny plan fastställs av styrelsen i maj varje år. I tillämpliga delar gäller planen såväl personal som kursdeltagare

### JÄMSTÄLLDHET LÖNEKARTLÄGGNING

A. Lönebestämmelser enligt det centrala löneavtalet för branschen: Folkhögskola

B. Lönekartläggning

1. Ange arbeten gruppvis som bedöms som lika: Lärare
2. Bedöm om olika arbeten är likvärdiga utifrån en samman- tagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur. Bedömningen ska göras utifrån följande kriterier:
  - Kunskap och färdigheter som krävs för att utföra arbetet: Likvärdiga
  - Ansvar i arbetet: Likvärdigt
  - Fysisk eller psykisk ansträngning i arbetet: Likvärdigt
  - Arbetsförhållanden under vilka arbetet utförs: Likvärdiga
3. Analys av löneskillnader  
För män och kvinnor som har lika eller likvärdiga arbeten ska arbetsgivaren analysera om löneskillnaderna kan förklaras med könsneutrala argument såsom
  - personlig duglighet: I viss mån
  - ålder: I viss mån
  - anställningstid: Ja
  - marknadskrafter: Nej
4. Handlingsplan för jämställda löner  
Om analysen visar att det finns osakliga skillnader ska arbetsgivaren på ett tydligt sätt ange hur man avser att komma till rätta med skillnaderna.

## PERSONALREDOVISNING

Antal anställda totalt: 29  
- varav kvinnor: 19  
- varav män 10

Befattning:	Antal kvinnor:	Antal män:
Rektor		1
Kontorspersonal	3	1
Köks/städpersonal	7	
Vaktmästare		1
Lärare	7	7
Internatsföreståndare	1 (vt 2010)	1 (ht 2010)

### **Rekrytering**

Beräknat rekryteringsbehov under det kommande året: 1 lärare på Dagfolkhögskolan i Linköping.

### **Arbetsmiljöfrågor**

Finns det några hinder i arbetsmiljön för att anställa män eller kvinnor (t ex brist på personalrum, maskinell utrustning eller skyddsutrustning)? Nej

### **Sexuella trakasserier**

Exempel på otillåtna sexuella trakasserier är ofredande av sexuellt slag, sexuella anspelningar, omdömen av sexuell innebörd och pornografiska eller könsförnedrande bilder som utsätter arbetstagare för obehag.

Förekomst av sexuella trakasserier eller trakasserier p.g.a. en anmälan om könsdiskriminering ska anmälas till styrelsens ordförande för vidare åtgärd.

Det är inte aktuellt att för närvarande behöva vidta åtgärder för att förhindra sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

### **Arbetsorganisation**

Kommer någon omorganisation att genomföras inom de närmaste åren? (Planeras t ex införandet av nya datasystem?) Nej

### **Arbetstid**

Åtgärder som ska vidtas för att underlätta för de anställda att kombinera förvärvsarbete med ansvar för hem och barn:

- flextid: Sker redan
- möjlighet till individuella arbetstider: Sker i stor omfattning
- möjlighet till deltid: Sker redan
- ändring av skifttider: Ej aktuellt
- företräde för småbarnsföräldrar till arbete på dagtid: I viss mån

### **Föräldradedighet**

Information ges i den utsträckning som är aktuell.

### **Personalutveckling**

Alla anställda har möjlighet till personalutveckling. Inriktning och omfång styrs dels utifrån skolans behov, de årliga personalsamtalen liksom utifrån verksamhetens ekonomiska utrymme.

	Kvinnor	Män
Antal utbildningsdagar:	107	91
Antal utbildade:	14	9

Andra planerade personalutvecklande åtgärder som ska vidtas:

- planeringssamtal: görs varje år
- omfördelning av utvecklande arbetsuppgifter: görs i viss omfattning
- cirkulationstjänstgöring: görs i viss omfattning
- möjlighet att vikariera på annan tjänst: görs i viss omfattning
- introduktion av nyanställda: görs
- utbildning av ledare: FBR:s kortkurser
- utvecklande gemenskap: arbetsplatsträffar, personalfika/träff/fest

## **MÅNGFALD**

### **Kulturell och etnisk mångfald**

Skolan önskar vara en mångkulturell miljö där det skapas möjligheter till ökad förståelse för varandra och där det förhoppningsvis väcks, eller fördjupas, en längtan efter ett mer rättvist samhälle och ett ökat globalt tänkande.

*Då nya tjänster tillsätts, ska erfarenhet hos sökande med annan kulturell bakgrund eller sökande med längre tids erfarenhet från en annan kultur vägas in.*

### ***Livsåskådning och samfundstillhörighet***

Många av kursdeltagarna och personalen har sina rötter i, eller tillhör, olika kristna samfund. Även kursdeltagare med annan livsåskådning än den kristna, är välkomna att studera på skolan. Dock bör man vara medveten om att skolan står på kristen grund och att man då man söker sig hit, har en vilja att förstå och respektera kristna värderingar och i möjligaste mån delta i skolans aktiviteter.

*Vid tillsättning av tjänst är det en förutsättning att sökande accepterar huvudmannens värderingar.*

### ***Lärstilar***

Hänsyn ska tas till olika preferenser då det gäller lärstilar, så att så många som möjligt får just sina behov tillgodosedda. Ett varierat arbetsätt är nödvändigt, då strävan är att alla ska få en chans att utveckla sina inneboende möjligheter och förverkliga sina visioner.

En mångfald av uttryckssätt används också då man bearbetar fakta och gestaltar det man studerar.

*Vid behov erbjuds skolans personal en fortbildning kring olika sätt att lära.*

### ***Behov- och utbildningsnivå***

På Allmän kurs studerar man ett till tre år beroende på förkunskaper och den studietakt man vill ha. Vissa kursdeltagare börjar på grundskolenivå, medan andra redan har full gymnasiekompetens men vill läsa ett år för att öka sina chanser att komma in på önskad högskoleutbildning.

På bibelkurserna studerar kursdeltagare med mycket lite studievana tillsammans med studenter som gör ett avbrott mitt i en pågående högskoleutbildning, för att reflektera kring livet.

Vid profileringen av bibelkurserna erbjuds sökande kurser som möter de behov man har i sitt kristna liv. Det kan handla om vilken livssituation man står i, vilken bakgrund, intresse eller uppgift man har, eller vilken specifik kunskap man önskar erhålla.

*Skolan fortsätter att möta människor där de befinner sig genom att erbjuda kurser för olika behov på olika nivåer.*

### ***Ålder***

I det livslånga lärandet är åldersspridningen bland kursdeltagarna en möjlighet och oftast en tillgång. Frågor kan belysas ur olika perspektiv då kursdeltagare som befinner sig i olika stadier i livet möts.

*Skolans kursutbud ska vända sig till olika åldersgrupper.*

*Vid tillsättning av nya tjänster ska man beakta åldersspridning.*