

Policy mot diskriminering och för systematiskt jämställdhetsarbete

Fridhems folkhögskola accepterar inte att det förekommer diskriminering i undervisningen, på arbetsplatsen, i arbetssituationen eller mellan kursdeltagare. Alla har rätt till likabehandling oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller ålder. Alla kursdeltagare, medarbetare har en skyldighet att tillse att varken direkt eller indirekt diskriminering förekommer. *Diskrimineringslag (2008:567)* styr vad som är diskriminering. **Det systematiska jämställdhetsarbetet behandlas och förtydligas i ett separat dokument längre bak.**

Förklaringar

Med kön avses att någon är man eller kvinna. Det är viktigt att ha i åtanke att det finns personer som inte identifierar sig inom tvåkönsnormen, liksom att det är viktigt att ha i åtanke att vare sig gruppen kvinnor eller gruppen män är enhetlig.

Jämställdhetsarbetet och diskriminering på grund av kön behandlas delvis separat i dokumentet längre bak.

Med *etnisk diskriminering* menas orättvis eller kränkande behandling p. g. a. hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse.

Funktionshinder är varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Begränsningen kan bero på en skada eller en sjukdom som fanns vid födseln eller har uppstått senare i livet eller förväntas uppstå.

Med *sexuell läggning* avses personer med homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning. Vilken läggning en person har bedöms i första hand utifrån individens egen uppfattning.

Med *könsöverskridande identitet eller uttryck* avses att någon inte identifierar sig som kvinna eller man genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Med *ålder* avses uppnådd levnadsålder.

Direkt diskriminering innebär att en arbetsgivare missgynnar en kursdeltagare, arbetstagare och presumtiv kursdeltagare eller arbetssökande genom att behandla individen sämre än någon annan i en jämförbar situation, dvs. att lika fall behandlas olika utan saklig motivering.

Indirekt diskriminering innebär att en arbetsgivare missgynnar en arbetstagare eller arbetssökande genom att, utan saklig grund, tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutrala men som i praktiken missgynnar vissa människor.

Fridhems folkhögskola har inte enbart anställda personer utan även kursdeltagare. **Dessa jämställs i ovanstående avseende med arbetstagare och innefattas således av policyn.**

Mål

- Fridhems folkhögskola skall verka för att ingen kursdeltagare, anställd, arbetssökande eller presumtiv kursdeltagare behandlas ofördelaktigt på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller ålder.
- Alla skall antas, anställas på lika villkor.
- Jargong som är kränkande får inte förekomma. Om någon känner sig kränkt skall ledningens lojalitet finnas hos den som är utsatt.
- En person med funktionshinder skall, i rimlig omfattning, beredas de anpassningar som behövs för att kunna genomföra sina arbetsuppgifter.

Ansvar

Om någon anser sig diskriminerad med anledning av ovanstående kriterier är det kontaktlärarens, biträdande rektorers, avdelningschefer och rektors skyldighet att skyndsamt klara upp situationen.

Personal i ledande befattning är skyldig att utreda, och i förekommande fall förhindra ett upprepande, om de får kännedom att en person blivit trakasserad.

Varje kursdeltagare, anställd eller person på annat sätt involverad i Fridhems folkhögskolas verksamhet, som får kännedom om trakasserier eller diskriminering mot en kursdeltagare eller anställd vid Fridhems folkhögskola, ska vidarebefordra detta till närmaste kontaktlärare, chef eller arbetsledare.

Förebyggande åtgärder

Organisationskulturen skall utformas så att den förebygger diskriminering. Såväl chefer som medarbetare har ett ansvar för att medverka till att skapa ett gott arbetsklimat samt att lösa

uppkomna problem. Personal i ledande befattning är en naturlig föregångare i att skapa ett vänligt och respekterande arbetsklimat.

Fridhems folkhögskola arbetar enligt målen som finns i den statliga propositionen "från patient till medborgare" 1999/2000:79. Den innebär att all verksamhet skall vara tillgänglig för alla, oavsett funktionshinder, år 2010.

Vid antagningar till kurser, rekrytering av personal skall utannonseringen utformas så att det klart framgår att platserna, tjänsterna är öppna för alla sökande.

Personal med ledande befattningar skall se till att klimatet på Fridhems folkhögskola lämpar sig för alla.

Diskrimineringspolicyn skall ses över efter behov, dock senast efter 3 år.

Dokumentet beskriver att ett aktivt, systematiskt jämställdhetsarbete skall vara en naturlig del av hela skolans verksamhet.

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter i undervisnings-situationen, samhälls- och arbetslivet. Jämställdhet mellan kvinnor och män bidrar till att höja kvaliteten i skolans verksamhet. Jämställdhet på Fridhems folkhögskola är en fråga om rättvisa och demokrati.

Bakgrund

Jämställdhet är ett politiskt begrepp som betonar jämlikhet mellan kön. Jämställdhet brukar definieras som att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

I Sverige finns i dagsläget två juridiska kön – kvinna och man – och det är dessa som jämställdhetspolitiken i regel utgår ifrån. Det är dock viktigt att ha i åtanke att det finns personer som inte identifierar sig inom tvåkönsnormen, liksom att det är viktigt att ha i åtanke att vare sig gruppen kvinnor eller gruppen män är enhetlig.

Jämställdhetsarbetet kan ha olika fokus. Det kan handla om att kvantitativt uppnå en jämn fördelning av kvinnor och män, eller om att vidta åtgärder för att förändra makt-förhållanden mellan könen.

Att arbeta med jämställdhet ur ett kvantitativt perspektiv innebär att sträva efter jämn könsfördelning mellan män och kvinnor på arbetsplatsen, på utbildningar, på maktpositioner och på olika befattningsnivåer i samhällsinstitutioner och i olika organisationer.

En jämn könsfördelning anses råda då andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40/60 procent eller jämnare.

I det kvalitativa jämställdhetsarbetet står kvinnors och mäns villkor i fokus. Det handlar om att uppmärksamma attityder, normer, värderingar och ideal som påverkar kvinnors och mäns möjlighet att påverka i skolan, på arbetsplatsen och inom andra samhällsområden. Det kvalitativa jämställdhetsarbetet tar sig an de strukturer som inte nödvändigtvis förändras i och med en jämn fördelning av kvinnor och män.

Det går inte alltid att tydligt särskilja kvantitativt arbete från kvalitativt. Innan det kvantitativa jämställdhetsarbetet startar ska man ta ställning till vad som ska mätas och varför, ett arbete som ofta är kvalitativt. En kvantitativ mätning kan därtill följas upp av en kvalitativ analys. Det kan handla om att kvalitativt analysera de upptäckter som gjorts för att finna de bakomliggande orsakerna till ojämställdheten.

Att varken kvinnor eller män är enhetliga grupper kan uppmärksammas med hjälp av ett så kallat intersektionellt perspektiv. En intersektionell analys lyfter att exempelvis olika kvinnor har olika erfarenheter och förutsättningar, och därmed också behov av olika insatser. En intersektionell analys lyfter också att olika maktstrukturer kan samspela. Till exempel har en högutbildad vit man en helt annan maktposition än en lågutbildad man med mörk hud.

Utgångspunkten för jämställdhetsarbetet bör därför vara alltid kön, men inte bara kön.

På Fridhems folkhögskola

Ditt kön får inte begränsa vad som anses lämpligt för dig. Medarbetare och kursdeltagare oavsett kön ska ha samma möjligheter att påverka utbildningens, internatens och studierummens, arbetsplatsens och samhällets utveckling.

Fridhems folkhögskola skall vara en skola och en arbetsplats där alla anställda och studerande oavsett kön har samma möjligheter att påverka sin studie- och arbetssituation.

Vårt förhållningssätt skall präglas av respekt för olika åsikter och därmed vara fri från diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder, religionstillhörighet, sexuell läggning eller ålder.

Fridhems folkhögskola har en tydlig handlingsplan för vad som gäller vid sexuella trakasserier.

I vår undervisning har vi ett medvetet och aktivt förhållningssätt till genusfrågor där bemötandet inte avgörs av din könsidentitet.

Ansaret

Ansaret för jämställdhetsarbetet på Fridhems folkhögskola ligger hos rektor, biträdande rektorer och cheferna för respektive avdelning. Samtlig personal bär ett ansvar för att vara medvetna och aktiva i vårt förhållningssätt till genusfrågor. Samtliga arbetsgrupper skall sträva efter en jämn könsfördelning.

I skolans antagningsprocesser strävas efter att i möjligaste mån få en så jämn könsfördelning bland kursdeltagare som möjligt.

Varje lärare ska se till att undervisningen till innehåll och upplägg präglas av ett jämställdhetsperspektiv.

Arbetet med jämställdhet

En redogörelse för hur arbetslagen har utfört sitt arbete skall presenteras i den årliga verksamhetsberättelsen.

Styrelsens och rektor samtalar med biträdande rektorer och arbetsledare vid de årliga träffarna om svårigheter och om hur arbetet skall framskrida. Se årshjulet.

Biträdande rektorer ansvarar för jämställdhetsarbete i respektive arbetslag.

Det är viktigt att synliggöra frågorna bland kursdeltagare. Detta kan t.ex. ske genom utbildningsinsatser eller andra aktiviteter.

Arbetet skall även genomsyra andra övergripande arbetsgrupper så som "Brobyggarrådet", "Servicerådet" eller andra tillfälliga eller mer långsiktiga arbetsgrupper. Då vilar ansaret för genomförandet på respektive avdelningschef.

Enligt diskrimineringslagen (4:13) ska Fridhems folkhögskola vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan.

Handlingsplan för jämställdhet

Mål anställda:

1. **Jämnare könsfördelning i alla befattningar och på alla nivåer och områden i verksamheten, ca 40 % - 60 % eller jämnare.** Andelen anställda kvinnor i ledande befattning, i restaurangen och vaktmästeri bör öka. Andelen män i lokalvård bör öka. Hänsyn till detta ska tas vid anställning av vikarier, sommarpersonal och underkonsulter.
2. **Lika lön för likvärdigt arbete för kvinnor och män.** Högre lön för tillsvidareanställda kvinnor som inte har postgymnasial utbildning. Vid lönerrevisioner ska hänsyn tas till löneskillnader som kan förklaras utifrån kön. En uppföljning och utvärdering av arbetsvärderingen och lönesättningen skall göras tillsammans med berört fack, efter lönerrevisionerna. Vid behov skall handlingsplan tas fram.
3. **Kvinnor skall anställas på samma villkor som män. Fast anställning och heltidsarbete men med rätt till partiell tjänstledighet, när arbetet så medger.**
4. **Arbetsplatsen skall uppmuntra och tillåta varje anställd att förena yrkesarbetet med föräldraskap och familjeliv.** Alla småbarnsföräldrar skall aktivt uppmuntras att ta ut sina lagstadgade föräldraledigheter och eller beredas utrymme för att vårda sina eller barn i nära relation.

Mål kursdeltagare:

1. **Jämnare könsfördelning i samtliga kurser på skolan, ca 40 % - 60 % eller jämnare.** Andelen kvinnor på t.ex. jazzutbildningen skall öka, andelen män på teaterlinjen och på sommarkurserna skall öka.
2. **Synliggöra maktstrukturer i undervisningen och samhället genom aktivt arbete i undervisning.** Detta kan ske genom externa föreläsare eller gemensamma aktiviteter och arrangemang.
3. **Synliggöra Danmark och Sveriges olika arbetssätt.** Med anledning av att Fridhems folkhögskola har både kursdeltagare och lärare från Danmark bör speciell vikt läggas vid skillnader i lagstiftning och handhavande i frågan. Detta kan ske genom externa föreläsare.
4. **Synliggöra maktstrukturer och jämställdhetsaspekter på skolans internat.** Detta sker genom att aktivt analysera fördelningen av rum, aktiviteter på fritiden, fördelningen av lokaler på fritiden eller annat som påverkar maktstrukturerna i negativ riktning.

Lönekartläggning, gäller endast anställda

Allmänna kommentarer

Lönejusteringar enligt avtal har för tillsvidareanställda skett i maj och december 2020.

Löner för tillsvidareanställd personal som inte har postgymnasial utbildning

Arbeten inom städ, kök och vaktmästeri är likvärdiga vad det gäller krav på kompetens, arbetsinsats, ansvarstagande och arbetsmiljö. Den löneskillnad som funnits mellan män och kvinnor genom åren finns fortfarande. Tabellen nedan visar hur lönebildningen ser ut för kvinnor och män som inte har postgymnasial utbildning.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Genomsnittlig lön för kvinnorna	21 280 kr	21 950 kr	22 367 kr	23 031 kr	23 875 kr	22 281 kr	23 394 kr
Genomsnittlig lön för männen	23 807 kr	23 900 kr	24 481 kr	25 570 kr	26 467 kr	26 800 kr	27 789 kr
Medianlönen för kvinnorna	20 400 kr	20 600 kr	21 000 kr	22 500 kr	23 200 kr	24 400 kr	24 900 kr
Medianlönen för männen	25 500 kr	24 000 kr	24 725 kr	26 625 kr	27 700 kr	27 700 kr	29 500 kr

Löner för tillsvidareanställd personal som har högskole- eller universitetsutbildning

Arbeten inom pedagogisk och viss administrativ personal är likvärdiga vad det gäller krav på kompetens, arbetsinsats, ansvarstagande och arbetsmiljö.

Skillnaderna i löner mellan kvinnor och män har ändrats jämfört med de tidigare åren. Männen tjänar mer än kvinnorna. Den främsta anledningen till löneskillnaderna är att biträdande rektorer är män. Tabellen nedan visar hur lönebildningen ser ut för kvinnor och män som har högskole- eller universitetsutbildning.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Genomsnittlig lön för kvinnorna	28 678 kr	29 409 kr	30 358 kr	32 646 kr	34 454 kr	34 038 kr	34 066 kr
Genomsnittlig lön för männen	31 349 kr	31 323 kr	32 163 kr	32 775 kr	34 090 kr	33 541 kr	33 527 k
Medianlönen för kvinnorna	28 500 kr	29 000 kr	30 200 kr	32 550 kr	34 500 kr	33 700 kr	34 000 kr
Medianlönen för männen	29 825 kr	30 600 kr	31 800 kr	32 500 kr	33 700 kr	34 680 kr	33 765 kr

Fördelning av antalet män respektive kvinnor i de olika arbetsgrupperna

Åtgärder som ska vidtas för att få en jämnare könsfördelning inom de respektive grupperna är att vid nästa rekrytering uppmana via annonsering att även män respektive kvinnor är välkomna att söka.

På lärarsidan har de manliga lärarna varit i majoritet de senaste 20 åren. Det är de fortfarande, men de senaste anställningarna har varit kvinnor så inom några år är det lika många kvinnor som män på arbetsplatsen. Detta tack vare åtgärder som vidtogs när nyanställningar var aktuella där vi via annonsering uppmuntrade kvinnliga lärare att söka.

Personalomsättningen ligger på en normal nivå på Fridhems folkhögskola, det är därför viktigt att redan vid timanställningar och vikarieanställningar arbeta utifrån jämställdhetsplanen då några av dessa senare kan bli fast anställda.

Antagen av styrelsen 2020-03-08, reviderad 2021-05-14