

PLAN FÖR
JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING
på Svefi folkhögskola

Svefi 

Jämställdhetsintegrering på Svefi folkhögskola

Svefis jämställdhetsintegrering utgår från regeringens uppdragsformulering, Folkbildningsrådets handlingsplan för jämställd folkbildning 2019, www.folkbildningsradet.se/ och intern probleminventering som fokuserar på tre huvudområden för jämställdhetsintegrering.

1. *Yrkeslivsutveckling och anställningsvillkor*
2. *Studieval och genomströmning*
3. *Processer för styrning, uppföljning och utvärdering*

Område 1 berör villkoren för all personal, område 2 är inriktat på deltagare och område 3 är relevant för både personal och deltagare vid skolan. Aktiviteter som formuleras i förhållande till en avgränsad grupp har effekter även för andra grupper.

Vid Svefi innebär jämställdhetsintegrering att kritiskt granska om det finns ojämställdhet. Där ojämställdhet konstateras, ansvarar ledningen för att förbättra och utveckla arbetet så att diskriminerande effekter elimineras. Jämställdhetsperspektivet ska således vara integrerat i den dagliga verksamheten.

Svefis folkhögskolas värdegrund dvs. respekt, samarbete och jämlikhet, inrymmer en uttalad ambition om att ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra hela verksamheten samt att deltagare och medarbetare ska kunna arbeta och studera vid Svefi på lika villkor. Svefis värdegrund inrymmer även det kontinuerliga arbetet mot diskriminering (Handlingsplan för arbete mot diskriminering).

Skolans arbete utgår från folkbildningens fyra syften och ligger i linje med strävandet att motverka diskriminering och att arbeta för en ökad jämställd arbetsplats och skola. I uppdraget ingår att stärka och utveckla demokratin, göra det möjligt för en ökad mångfald av människor att kunna påverka sin livssituation och att skapa engagemang att delta i samhällsutvecklingen. Folkbildningen ska även bidra till att utjämna utbildningsklyftor och höja bildnings- och utbildningsnivån i samhället samt att bredda intresset för och öka delaktigheten i kulturlivet. En detaljerad beskrivning av hur Svefi arbetar för att nå de fyra syftena finns i verksamhetsplanen som tas fram varje år.

1: Yrkeslivsutveckling och anställningsvillkor

På Svefi folkhögskola består personalgruppen för närvarande (statistik fr december 2018) av 52 procent kvinnor och därmed är organisationen för tillfället jämställd i det avseende. Svefi har välutarbetade rutiner för rekrytering av personal vilket medför att vid varje rekryteringstillfälle sträva efter att uppnå jämn könsfördelning.

När det gäller könsfördelning bland de ansvariga i personalgruppen är det lika många kvinnor som män för närvarande (statistik, maj 2019). Det är dock viktigt att ha i åtanke att situationen kan snabbt förändras. I en liten ort som Haparanda är rekryteringsmöjligheter begränsade och trots att vi alltid i rekryteringssammanhang, både internt och externt strävar efter en jämn könsfördelning är det inte alltid möjligt att uppnå.

Sjukfrånvaron bland personal och deltagare är mycket låg, vi har inte kunnat konstatera några skillnader när det gäller kvinnor och män. Svefi arbetar dock aktivt med att följa upp sjukfrånvaron och tar adekvata åtgärder vid behov för att minimera risken för långtidsfrånvaro för personalen.

2: Studieval och genomströmning

Andelen kvinnor i utbildning vid Svefi under 2018 var 60 procent. En utmaning som folkhögskolorna delar är att vissa utbildningar är tydligt kvinno- respektive mansdominerade. Detta återskapar och förstärker könssegregationen på arbetsmarknaden, vilket Svefi försöker att motverka.

För att på ett bättre sätt göra våra utbildningar/kurser kända för både kvinnor och män satsar skolan sedan hösten 2018 på marknadsföring på hemsidan och sociala medier genom att visa korta filmer/bilder på deltagare som själva beskriver sina otraditionella utbildningsval och hur det är att studera på ett mans - kontra kvinnodominerad utbildning. Svefi vill på detta sätt ge potentiella deltagare nya förebilder för att motverka traditionella utbildningsval.

För att förstärka utrikesfödda kvinnors ställning i samhället och på arbetsmarknaden arbetar Svefi med konceptet "Etableringskurser", som innebär bl.a. studier i svenska och studie- och arbetsförberedande insatser för nyanlända. Syftet med kurserna är att deltagarna ska stärka sina möjligheter att studera eller få ett arbete på sikt. Kursen är en välfungerande modell för det praktiska arbetet med jämställdhetsintegrering och motverkar diskriminering.

Svefi genomför "Studiemotiverande folkhögskolekurs" (SMF). Syftet är att motivera arbets sökande att gå vidare till, eller återuppta, reguljär utbildning efter avslutad kurs. Det är en viktig åtgärd för att höja bildnings- och utbildningsnivån i samhället vilket i sin tur främjar jämställdheten mellan kvinnor och män.

Vid urval till utbildningarna tillämpas det ett ansökningsförfarande som eftersträvar en jämn könsfördelning och mångfald. Det är ju av naturliga skäl inte alltid helt lätt men vi tillämpar våra förfaranden rutinmässigt för att säkerställa att vi inte tappar fokus på vårt jämställdhetsarbete.

Det finns dock behov för djupare förståelse för mekanismerna bakom studieval. Här har folkbildningens arbete för breddat deltagande stor betydelse då inte endast kön utan även faktorer som socioekonomisk bakgrund och funktionalitet inverkar på studieval och genomströmning.

3: Processer för styrning, uppföljning och utvärdering

Vid Svefi innebär jämställdhetsintegrering att ett jämställdhetsperspektiv ska finnas med i allt beslutsfattande, från förslag till genomförande, uppföljning och utvärdering.

Vid början av varje termin väljs deltagarrepresentanter, ordinarie och suppleant från respektive utbildning/kurs för att ingå i SG (Skolgemenskapsgruppen). Kursansvarig informerar deltagarna om vikten av få både män och kvinnor representerade.

Vid det första SG mötet väljs en ordinarie och suppleant till ordförande, likaså även till viceordförande samt till sekreterare. Vi påpekar vikten av att bägge könen är representerade till dessa poster.

Svefi har inte tillsatt någon ledningsgrupp vilket gör att planering, genomförande, uppföljning och utvärdering sker i de olika arbetsgrupperna samt vid lärar- och personalmöten vilket medför att alla medarbetare blir delaktiga och har möjlighet att påverka såväl planeringen som genomförandet.

Genomförande, uppföljning och utvärdering

Nedan följer en aktivitetsplan som baseras på de tre områden som beskrivits ovan:

1. Yrkeslivsutveckling och anställningsvillkor
2. Studieval och genomströmning
3. Processer för styrning och uppföljning

För varje område finns mål, aktiviteter, tidsperiod, ansvarig samt metod för uppföljning och utvärdering angivet.

Förutom genom verksamhetsberättelsen kommer planen att följas upp årligen, vid behov revideras planen.

Aktivitetsplan

MÅL	AKTIVITETER	ANSVRIG	UPPFÖLJNING och UTVÄRDERING
1.1 Svefi säkerställer likvärdiga arbetsvillkor och möjligheter till personal	Medarbetarsamtal	Ledningen	Årligen
1.2 Kompetens och utveckling i yrkeslivet	Medarbetar- och lönesamtal Kompetensutvecklingsplan tas fram vid medarbetarsamtal, om behov identifierats.	Ledningen	Årligen
1.3 Svefi tillämpar en jämställd rekryteringsmodell	Rekryteringsrutiner/modell	Ledningen	Vid rekrytering intern och externt
1.4 Svefi har god kunskap om sin personal ur ett jämställdhetsperspektiv	<i>Medarbetarinflytande:</i> Medarbetarsamtal, lönesamtal, FB-arbetsmiljöenkät och mötesverksamhet	Ledningen	Medarbetarsamtal: nov-dec Lönesamtal: maj-juni FB arbetsmiljöenkät: maj Mötesverksamhet: kontinuerligt Verksamhetsberättelse
2.1 Svefi har god kunskap om sina deltagare ur ett jämställdhetsperspektiv	<i>Deltagarinflytande:</i> FB-deltagarenkät, utvecklingssamtal, skolgemenskasmöten (SG) och reflektioner	Ledningen och kursansvariga	FB-deltagarenkät: nov-dec utvecklingssamtal: maj-juni SG-möten: en gång/mån Reflektioner: varje vecka Verksamhetsberättelse
2.2 Svefi tillämpar en jämställd modell för att förstärka utrikesfödda kvinnor i samhället och inför inträde i samhället	<i>Språkcaféer</i> med aktuella teman från samhället och utifrån deltagarnas intressen. <i>Handarbetscaféer</i> för kvinnor för att knyta nya kontakter, bilda nätverk och få stöd av varandra	Ledningen och kursansvarig	Språkcaféer: en gång i veckan Handarbetscaféer: en gång i veckan
2.2 Svefi främjar jämställdhet mellan unga kvinnor och män	<i>SMF kurs:</i> studiemotiverande folkhögskolekurs	Ledningen och kursansvarig	Uppföljningsdokumentation
3.1 Svefi har införlivat jämställdhetsperspektiv i beslutfattande, uppföljning och utvärdering	Säkerställande av att alla styrdokument inkluderar en analys och konsekvenser ur ett jämställdhetsperspektiv	Ledningen	Verksamhetsberättelse Uppföljningsdokumentation

