



Likabehandlingsplan för Studieförbundet

1. Inledning

Studieförbundets verksamhet bygger på möten mellan människor. Ett välkomnande och likvärdigt bemötande främjar delaktighet, stärker kvaliteten och skapar bättre förutsättningar för olika perspektiv att komma till uttryck. Likabehandling är grundläggande för förtroende och för ett professionellt och hållbart genomförande av uppdraget. Likabehandlingsplanen utgår från vid var tid gällande diskrimineringslagstiftning.

2. Syfte

Likabehandlingsplanens syfte är att skapa tydlighet i hur Studieförbundet arbetar för lika rättigheter och möjligheter samt hur vi förebygger risker som kan leda till otrygghet eller osaklig särbehandling. Planen ska bidra till att frågor kan lyftas tidigt och hanteras på ett respektfullt sätt samt stödja ett enhetligt arbetssätt i hela organisationen.

3. Tillämpning

Likabehandlingsplanen gäller för alla som verkar i eller företräder Studieförbundet. Det omfattar medarbetare, förtroendevalda och ledare i vår verksamhet samt externa personer som representerar Studieförbundet. Planen gäller i våra lokaler, i verksamhetsmiljöer där vi verkar, vid externa arrangemang och möten samt i digitala miljöer kopplade till Studieförbundets verksamhet.

Planen vägleder hur vi ska agera och bemöta arbetssökande, praktikanter samt inhyrd eller inlånad arbetskraft när de deltar i eller berörs av vår verksamhet och arbetsmiljö.

Planen gäller både som arbetsgivare och i vår folkbildningsverksamhet. För Studieförbundet som arbetsgivare handlar den om villkor, arbetssätt och arbetsmiljö för medarbetare. I verksamheten handlar den om trygghet och likabehandling i våra lärmiljöer.

Arbetsgivaren ansvarar för att planen görs känd och tillgänglig i hela organisationen så att alla förstår innebörden och syftet. Den ska vara tillgänglig och tas upp i introduktion, arbetsplatsträffar och andra återkommande forum.

4. Roller och ansvar

Chefer med arbetsmiljöansvar ansvarar för att likabehandlingsarbetet bedrivs systematiskt, att planen är känd och tillämpas enhetligt och att uppföljning sker. HR stödjer organisationen i det förebyggande arbetet genom

metodstöd, uppföljning, utbildningsinsatser och stöd i enhetlig tillämpning. Arbetsmiljöombud är en resurs i arbetsmiljöarbetet och bidrar till att risker uppmärksammas och att frågor kan lyftas.

Medarbetare, förtroendevalda och ledare i verksamheten ansvarar för att bidra till en respektfull och trygg miljö och att lyfta risker, oro eller händelser tidigt via de kontaktvägar som finns.

5. Vår inriktning

Studiefrämjandet ska präglas av respekt, saklighet och lyhördhet i bemötande och beslut. Vi arbetar för att våra arbetssätt och miljöer är tillgängliga och inkluderande och att ingen begränsas av normer eller strukturer.

Vi är varandras arbetsmiljö och bidrar aktivt till en kultur där alla bemöts med respekt. Vi accepterar inte diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling. Alla som verkar i eller företräder Studiefrämjandet förväntas bidra till en trygg och respektfull miljö och agera när något inte står rätt till.

6. Förebyggande arbete

Likabehandling är en integrerad del av hur vi planerar, organiserar och utvecklar verksamheten och även en del av vårt systematiska arbetsmiljöarbete. Arbetet sker genom att vi undersöker risker och hinder, analyserar orsaker, genomför relevanta åtgärder samt följer upp och utvärderar effekten.

Arbetet omfattar arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och kompetensutveckling samt möjligheten att förena arbete och föräldraskap. Studiefrämjandet verkar även för en jämn könsfördelning på olika nivåer och i olika roller och uppdrag.

Arbetet dokumenteras i den omfattning som krävs enligt lag och så att risker, analys, åtgärder och uppföljning kan följas över tid. Förebyggande arbete och uppföljning sker i samverkan enligt Studiefrämjandets samverkansformer och på rätt nivå utifrån frågans karaktär.

6.1 Löner och villkor

Löner och villkor ska hanteras sakligt och på likvärdiga grunder. Vi arbetar för en lönebildning som är fri från osakliga skillnader och där det är möjligt att förstå vilka principer som gäller. Lönekartläggning genomförs årligen och används som en del i det förebyggande arbetet för att upptäcka, analysera och åtgärda eventuella osakliga löneskillnader. Lönekartläggning genomförs i samverkan med fackliga parter.

6.2 Rekrytering och befordran

Rekrytering och befordran ska vara saklig och kompetensbaserad och genomföras på ett sätt som motverkar osaklig särbehandling. Urval ska grunda sig på krav och kriterier som är relevanta för uppdraget. Arbetssätt och urval ska bidra till likvärdiga förutsättningar för sökande och till en trygg och rättvis process internt.

7. Att lyfta frågor och få stöd

Studiefrämjandet ska ha låga trösklar för att lyfta frågor som rör likabehandling. Frågor kan lyftas till chef med arbetsmiljöansvar, HR, arbetsmiljöombud eller facklig representant. I de fall visselblåsarlagen är tillämplig kan rapportering ske via visselblåsarkanalerna. När frågor lyfts ska de tas på allvar och hanteras respektfullt och med hänsyn till integritet.

8. Så agerar vi när något inträffar

När en medarbetare får kännedom om en händelse uppmuntras medarbetaren att lyfta den direkt. Studiefrämjandet accepterar inte repressalier mot den som lyfter frågor, anmäler i god tro eller medverkar i hantering.

När Studiefrämjandet får kännedom om en situation som kan strida mot planens principer ska vi agera skyndsamt. Vi tar emot uppgifterna respektfullt, gör en initial bedömning av behov av omedelbara åtgärder för trygghet, utreder skyndsamt när det finns uppgifter som kan tyda på att någon har utsatts, erbjuder stöd, beslutar om åtgärder och följer upp tills situationen är hanterad. Hanteringen ska vara saklig och rättssäker och genomföras med hänsyn till integritet. Vid behov kan extern oberoende kompetens anlitas.

Åtgärder anpassas efter roll och sammanhang och kan omfatta stöd, förändring eller avslut av uppdrag i verksamheten.

9. Uppföljning och revidering

Likabehandlingsplanen följs upp årligen och ses över vid behov. Uppföljningen ska säkerställa att planen är känd och tillämpas, att det förebyggande arbetet bedrivs systematiskt samt att lärdomar tas tillvara i fortsatt utveckling.