

Ellen Key skolan 2012

JÄMSTÄLLDHETSPLAN

Innehållsförteckning

JÄMSTÄLLDHETSPLAN.....	1
Innehållsförteckning.....	2

1. **INTRODUKTION**

Vad planen täcker

Det här dokumentet är i tre delar, där vi arbetar med jämställdhet:

- _ **Bland personalen**
- _ **Gentemot eleverna**
- _ **Utifrån Jämställdhetslagen**

Definition av jämställdhet

Skolans mål är jämlikhet mellan män och kvinnor. All personal och alla elever - oavsett kön - skall ha likvärdiga villkor, samma rättigheter och skyldigheter och samma möjlighet att utveckla sin potential vad gäller inflytande och kunskapsutveckling. Detta förutsätter kunskap om rådande köns- och maktmönster. Det förutsätter också kunskap om könstillhörighetens betydelse för lärande och om att kvinnor och män inte utgör några enhetliga grupper. För att uppfylla jämställdhetslagens mening har vi valt att lyfta ut jämställdhet och arbetet därmed i denna plan. Jämställdhet är ytterst en fråga om demokrati.

Frihet från sexuella trakasserier och kränkande särbehandling är en rättighet för alla i skolan. Både män och kvinnor, flickor och pojkar har rätt att bli tilltalade, omtalade och behandlade på ett sätt som inte är förnedrande för dem. Flickor och pojkar behöver få hjälp att utveckla en självbild och självkänsla som inte är grundad i någon annans underordning.

Regeringen anser att jämställdheten i skolan måste behandlas som ett kunskapsområde och en pedagogisk fråga. Båda perspektiven ingår i denna plan. "Det sätt på vilket flickor och pojkar bemöts och bedöms i skolan, och de krav och förväntningar som ställs på dem, bidrar till att forma deras uppfattning om vad som är kvinnligt och manligt." Lpo 94.

2. **BLAND PERSONALEN**

De områden som jämställdhetslagen behandlar täcks i den tredje delen.

Denna del handlar om det som är kvar utöver lagstadgade kriterier:

Målsättningen är att medarbetarna ska må bra av att själv ha en jämställd och jämlik arbetsplats, där alla är mer medvetna om sitt beteende. Genom information och utbildning ska medarbetarna öka sin **kunskap** och medvetenhet om jämställdhetsfrågorna och deras betydelse. Som direkt följd blir vi mer jämställda förebilder för eleverna och ökar vår förmåga i att tänka mer på jämställdhet i det **pedagogiska** bemötandet av eleverna.

Utgångspunkten för jämställdhet är ömsesidig respekt för varandra oavsett kön. Alla människors lika värde skall respekteras. Det ska vi försöka uppnå främst genom att öka medvetenheten om jämställdhetsfrågornas vikt och betydelse hos all personal på skolan. Kollegiet skall diskutera och få fram olika idéer om hur vi kan uppnå de mål som satts under året. Nedanför beskrivs idéer vi hittills har att arbeta med.

□ **Kunskapsbehoven bland lärare** – diskutera på vilket sätt alla medarbetarna i skolan påverkar eleverna genom sitt beteende. Ta upp till exempel **härskarteknikerna** för att öka vår

medvetenhet om sådant beteende. Att lärare och annan personal iakttar och utbyter erfarenheter om hur könsskillnader tar sig uttryck på skolan.

Ansvarig: all personal, tidsplan någon gång under året.

□ **Kurser** - erbjuda/uppmana lärare att gå kurser som ger kompetens i jämställdhet.

Ansvarig: ledningsgrupp + konferensberedning, tidpunkt någon gång under året. Se 15 § + 1, 6 § i mandatbeskrivning.

□ Skapa debatt – genom att visa film eller ha föreläsningar om manligt/kvinnligt, sexuella trakasserier och det grova språket i skolan. Till exempel, diskutera vad det betyder att välja texter och material till undervisningen ur ett jämställdhetsperspektiv.

Fråga: är det tillräckligt att säga att det är lärarens inre stämning som gäller, även fast 90% av de sagor man berättat har könsstereotyper?

Ansvarig: all personal, tidsplan någon gång under året.

□ Tematisering/gestaltning jämlikhet, innefattar jämställdhet mellan könen som en av flera viktiga grunder till ojämlikhet. I arbetet med att gestalta och definiera jämlikhetsbegreppet formulerar lärare i samspel med eleverna frågeställningar och projekt där jämställdheten är en viktig del. Jämlikhet tas som tema för projektveckan minst vart 4:e år.

Ansvarig: högstadiekonferensen, nästa tillfälle senast läsåret 2014/15.

3. GENTEMOT ELEVERNA

"Skolan har ett ansvar för att motverka traditionella könsmonster. Den skall därför ge utrymme för eleverna att pröva och utveckla sin förmåga och sina intressen oberoende av könstillhörighet." Lpo 94.

Målen gentemot eleverna är att:

□ Ge flickor och pojkar likvärdiga villkor och förutsättningar att upptäcka, pröva och utveckla sin fulla potential som människa.

□ Ge eleverna kunskaper om likheter och olikheter mellan könen och könstillhörighetens betydelse.

□ På sikt, söka att få till stånd djupgående förändringar i värderingar, attityder och livsmönster - vilka alla sitter djupt och överförs mellan generationer.

Åtgärder för att uppnå målet (om inte annat anges är tidsramen för genomförande av åtgärder satt till nästa års revidering av planen):

□ Ordna föreläsningar (seminarier) i syfte att skapa debatt om manligt/kvinnligt, sexuella trakasserier/kränkningar och det grova språket i skolan för att eliminera detta.

Ansvariga: konferensberedningen, tidsplan någon gång under året.

Resultat: genomfört.

□ Elevråd samt andra samarbetsgrupper sammansätts så att båda könen är jämnt representerade.

Ansvariga: klasslärare.

Resultat: genomfört.

□ Att skolan stöttar elever som vågar bryta traditionella yrkes- och studieval samt uppmuntra och stödja olika pedagogiska projekt med inriktning mot jämställdhet.

Ansvarig: SYO+klasslärare.

Resultat: genomfört.

□ Att skolan uppmuntrar till icketraditionella praktikval.

Ansvarig: SYO + klasslärare.

□ Att utöka skolans pedagogiska bibliotek med aktuella rapporter och böcker inom jämställdhetsområdet.

Ansvarig: skolbibliotekarie.

□ Morgonperioden i åk 12 på temat jämställdhet är tre veckors fördjupning i kvinnohistoria, genusvetenskap/teori och analytiska begrepp som könsmaktordning, feminism och distinktionen socialt/biologiskt kön. Det övergripande målet är att utveckla förmåga till kritiskt ifrågasättande och problematisering.

Ansvarig: historie+samhällskunskapslärare

Fler exempel på specifika idéer:

Positiva förebilder - Här kan man inbjuda en flicka från ett typiskt manligt yrke eller från en typisk manlig utbildning, eller en motsvarighet på den manliga sidan.

Drömyrket - I en uppsats om ens drömyrke, tas också upp vilket val man skulle göra om man var av det motsatta könet. Uppsatserna diskuteras, men sparas också och följs upp senare i skolan.

Tänkbara diskussioner - Flickor slåss, röker och dricker mer än tidigare. Varför? Vad göra? Vilken roll spelar skolan, hemmet/familjen och samhället? Behöver vi arbeta mer med pojkarna?

Hur ska man t.ex. få in fler pojkar på flickornas domäner? Och tvärtom.

Har änglar kön? - Det första vi registrerar när vi träffar någon är om det är en kvinna eller man. Det går så automatiskt att vi knappt tänker på det. Men vad händer om du träffar en människa och inte kan lista ut om det är en kvinna eller man? (från jämställdhet.nu)

Hemkunskapen – att aktivt uppmuntra att pojkar och flickor får lära sig matlagning, tvätt osv. i syfte att främja en proaktiv och naturlighet i delat ansvarstagande för hushållsarbete.

4. ENLIGT JÄMSTÄLLDHETSLAGEN

Jämställdhetslagens utformning

Utifrån gällande lagstiftning, Jämställdhetslagen 1991 (JämL), ska en årlig jämställdhetsplan upprättas av varje arbetsgivare. Denna plan ska vara en del av personalpolicyn. Ändamålet med lagen är att främja kvinnors och mäns lika rätt ifråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Lagen siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet (JämL 1 §). Lagen lägger sin tyngd på att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå jämställdhet.

Hur ska lagen genomföras?

För varje paragraf ska vi analysera nuläget, samt utföra och uppfölja de relevanta åtgärder som bestämts. Nedanför är förslag på vad vi arbetar på för paragraferna 4, 5, 6, 7, 8, 10 och 13.

Lagens Paragrafer

1. Att utföra åtgärder för att *arbetsförhållandena* ska lämpa sig för kvinnor och män (JämL 4 §), genom att (om inte annat anges är tidsramen för genomförande av åtgärder satt till nästa års revidering av planen):

På längre sikt:

☐ motverka ensidigt tänkande i undervisningen som knyter manligt/kvinnligt till olika yrken i arbetslivet.

Ansvariga: all personal.

☐ sträva efter att sammansätta arbetsgrupper och projektgrupper med representanter från båda könen.

Ansvarig: i första hand valberedning + kollegiet.

På kortare sikt:

☐ i samband med introduktionen informera praktikanter och nyanställda om Ellen Key skolans jämställdhetsarbete.

Ansvarig: personalgruppen (t ex via medarbetarpärmen). Mandat för detta saknas i mandatbeskrivningen, men torde behövas.

Resultat: Genomfört.

☐ Minska andelen långtidssjuka genom systematisering av rehabiliteringsarbetet och förbättringar i arbetsmiljön.

Ansvarig: personalgruppen. Se 12 § i mandatbeskrivning.

Resultat: arbete pågår, bl a i samarbete med Järnahälsan.

☐ Arbeta med personalens behov av fortbildning inom området jämställdhet i syfte att ge sig själva, barn och ungdomar en högre medvetenhet.

Ansvarig: Skolledning + konferensberedning. Se 8 § + 1, 4 §§ + 15 § i mandatbeskrivningar.

Resultat: arbete pågår.

Uppföljning av 4 §:

Enkätundersökning genomförd ht 11 visade att:

Vad gäller de fysiska arbetsförhållandena menade flertalet av de tillfrågade att de var goda ur jämställdhetssynpunkt. Vad gäller stress-, övertid och ansvar var synpunkterna ganska jämnt fördelade mellan positivt/negativt. Beträffande den psykosociala arbetsmiljön var i det närmaste hela svarsgruppen överens om att stämningen och bemötandet mellan män och kvinnor var gott. En majoritet av respondenterna hade svarat ”vet ej” på frågan om man ansåg att det fanns stöd att tillgå vid utsatthet, ett par respondenter hade svarat ”nej” på frågan. Inga tydliga könsrelaterade mönster framkom av undersökningen.

Slutsatserna är:

Det finns saker som kan förbättras med arbetsmiljön, men de har inget uppenbart samband med kön. Klimatet i den psykosociala arbetsmiljön verkar vara gott med tanke på jämställdhet mellan könen. Däremot framkommer i svaren att andra orsaker till konflikter och spänningar kan förekomma. Dessutom förefaller det att finnas en brist i fråga om stöd vid utsatthet (enligt ett par respondenter). Det faktum att en majoritet svarat ”vet ej” på frågan om stöd kan tolkas på två sätt – antingen som att man faktiskt inte hade någon uppfattning eftersom man inte ställts inför en situation där det behövts eller som att det finns en förtroendebrist inför skolledning/personalgrupp.

Åtgärdsförslag:

□ Ledningsgruppen kan klargöra hur man skall gå tillväga vid situationer när personal upplever utfrysning. En lämplig plats för detta är skolans likabehandlingsplan.

Ansvarig: ledningsgruppen, tidsram vid revideringen av liggande likabehandlingsplan. Se 3, 5, 8 §§§ i mandatbeskrivning.

Resultat: genomfört.

□ Skolans policy kring friskvårdsbidrag bör kunna framgå t ex i ett anställningsavtal.

Ansvariga: personalgruppen. Se 9 § i mandatbeskrivning.

Resultat: Genomfört.

□ Skolledningen skall återuppliva ”Samtalsgruppen” för att reda ut eventuella personkonflikter och förbättra det kollegiala klimatet.

Ansvariga: skolledningen, tidsram vt- 12.

Resultat: genomfört

2. Att underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena

förvärvsarbete och föräldraskap (JämL 5 §), genom att (om inte annat anges är tidsramen för genomförande av åtgärder satt till nästa års revidering av planen):

På kortare sikt:

□ Uppmuntra våra anställda såväl kvinnor som män att utnyttja förmånerna om föräldraledighet i samband med barns födelse och kontaktdagarna som finns för att besöka skola eller förskola.

Ansvarig: personalgruppen.

☐ Verksamheten ska planera in föräldramöten, enskilda samtal med föräldrar, elevvårdskonferenser och liknande aktiviteter, så att barnens föräldrar lättare kan kombinera hem, barn och arbete.
Ansvarig: all personal.

Uppföljning av 5 §:

Enkätundersökning genomförd ht 11 visar att:

Det verkar, jämfört med förra årets undersökning, finnas en högre medvetenhet om skolans förhållningssätt till föräldraledighet. De kritiska synpunkter som kommit fram handlar om kombinationen mötestider/föräldraskap, vilket av schematekniska skäl är svårt att åtgärda.

3. Att verka för att förebygga och förhindra att arbetstagare utsätts för

sexuella trakasserier (JämL 6 §) eller annan form av kränkande behandling,

genom att (om inte annat anges är tidsramen för genomförande av åtgärder satt till nästa års revidering av planen):

På längre sikt:

☐ Arbeta med konflikthantering och gruppsamverkan i förebyggande syfte.
Ansvariga: all personal generellt, för mer specifika ansvarsområden se antimobbingsplan samt likabehandlingsplan.

☐ Inom skola och förskola främja aktning för varje människas egenvärde.
Ansvariga: all personal, se vidare likabehandlingsplanen.

På kortare sikt:

☐ Samarbeta med polis, socialförvaltning och föreningsliv i brottsförebyggande syfte.
Ansvariga: ytterst skolledningen (se handlingsplaner i likabehandlingsplanen).

☐ Arbeta aktivt mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling på grund av kön.
Ansvariga: se likabehandlingsplanen.

☐ Alla anställda, barn och elever informeras om vem man vänder sig till när man upplevt diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling på grund av kön.
Ansvariga: se likabehandlingsplanen.

Uppföljning av 6 §:

Enkätundersökning genomförd ht 11 visar att:

En respondent svarade att den blivit utsatt för ”sexistisk jargong”, ”osynliggörande” och ”påhopp” av kollega(or), samt knutit detta till mobbning. I övrigt hade alla respondenter svarat nej på alla de frågor som handlade om trakasserier och kränkande behandling.

Slutsatserna är:

Även om det stora flertalet inte uppmärksammat några kränkningar eller liknande, så är varje fall viktigt att följa upp och ta på allvar. Efter omorganisationen på skolan finns numera rektorsfunktionen, till vilken hör personalansvar. Det betyder att rektorn ytterst ansvarar för

att ta emot, utreda och agera på anmälningar om trakasserier/kränkande behandling. Skolledningen har under året lagt ner mycket tid på att agera konfliktlösare, följa upp och hantera medarbetares situationer på skolan samt försöka stärka samarbetet inom flera områden.

Åtgärdsförslag:

□ En arbetsgrupp med mandat och ansvar för att utföra jämställdhetsarbetet bör tillsättas – skolan behöver ett planmässigt och medvetet arbete med mål och uppföljning som resurser. Mandatet bör löpa över tre år för att säkerställa att kartläggning, uppföljning och revidering genomförs med kontinuitet. Ansvariga för att en sådan grupp tillsätts är valberedningen samt kollegiet, tidsram snarast.

Resultat: efter omorganisationen på skolan föll detta mandat på skolledningen, som nu ansvarar för skolans jämställdhetsarbete.

□ Skolledningen skall återuppliva ”Samtalsgruppen” för att reda ut eventuella personkonflikter och förbättra det kollegiala klimatet.

Ansvariga: skolledningen, tidsram vt- 12.

Resultat: genomfört.

□ Skolledningen skall informera kollegiet om att anmälningsplikt gäller vid fall av kränkande behandling. Samt informera kollegiet om ansvaret/ärendegången för sådana fall.

Ansvariga: skolledningen, tidsram vt- 12.

Resultat: genomfört.

□ Skolledningen ser ett bredare behov av att stärka samarbete och kommunikation mellan skolans olika arbets- och ansvarsområden. Detta dels rent professionellt, dels med tanke på arbetsmiljön i mer generell bemärkelse. Skolledningen ämnar genomföra detta genom att bjuda in organisationen SEA Quinta för arbete med hela kollegiet. Detta arbete kommer att utvärderas av alla det berör kontinuerligt.

Ansvariga: Skolledningen, tidsram 2012.

Resultat: genomfört/löpande, utvärderingarna är positiva.

4. 5. Att genom utbildning och kompetensutveckling främja en jämn könsfördelning i olika arbeten och inom respektive yrkeskategori (JämL 7 §). Att vid rekrytering verka för att lediga tjänster söks av kön som är

underrepresenterat i sammanhanget (JämL 8 §), och därigenom uppnå en jämnare könsfördelning inom skolans verksamhet, genom att (om inte annat anges är tidsramen för genomförande av åtgärder satt till nästa års revidering av planen):

□ För närvarande är männen klart underrepresenterade. En jämn könsfördelning vid organiserandet av nya arbetsgrupper ska eftersträvas. Vid nyrekrytering ska ansökningar från män uppmuntras.

Ansvariga: personalgruppen + kollegiet. Se 3 § i mandatbeskrivning.

□ Att eleven i mötet med skolans personal, får förebilder som bryter mot traditionella könsroller och som speglar det mångkulturella samhället.

Ansvariga: personalgruppen + kollegiet. Se 3 § i mandatbeskrivning.

□ Då en rekryteringsgrupp tillsätts i möjligaste mån tillse att den består av både kvinnor och män.

Ansvariga: valberedningen. Se 3 § i mandatbeskrivning.

□ Öka andelen män som arbetar på skolan genom att verka för att lediga tjänster söks av det kön som är underrepresenterat.

Ansvariga: personalgruppen. Se 3 § i mandatbeskrivning.

Uppföljning av 7,8 §§:

Enkätundersökning genomförd ht 11 visar att:

Jämfört med förra året är det fler som upplever att de kan påverka sin arbetssituation, vilket är positivt. Nyanställningar har inte ägt rum i någon större utsträckning, och personalgruppen har under undersökningsperioden hunnit med att hålla fler medarbetarsamtal.

Slutsatserna är:

Åtgärderna från förra planen har fallit väl ut.

Åtgärdsförslag:

□ Personalgruppen skall hålla utvecklingssamtal med medarbetarna om ett intervall på minst vartannat år. Se 12 § i mandatbeskrivning. Kommentar: lydelsen i mandatbeskrivningen är nu ”Bedriver en aktiv personalvård som innefattar regelbundna utvecklingssamtal tillsammans med Ledningsgruppen”. Om detta kan ändras till att precisera vad ”regelbundna” betyder skulle det komma åt problematiken bättre.

Resultat: genomfört.

6. Målet är att verka för lika lön för likvärdigt arbete (JämL 10§), genom att:

□ analysera nuläget och diskutera fall där det inte finns könsneutral arbetsvärdering och lönesättning.

Uppföljning av 10 §:

Inga sådana fall har framkommit.

7. Att varje år upprätta en jämställdhetsplan, innehållande de åtgärder som är behövliga för att öka jämställdheten på arbetsplatsen (JämL 13 §), genom att:

Ha en grupp ansvarig med mandat för att utföra jämställdhetsarbetet – skolan behöver ett planmässigt och medvetet arbete med mål och uppföljning som resurser. Mandatet skall löpa över tre år för att säkerställa att kartläggning, uppföljning och revidering genomförs kontinuerligt. Ansvariga för att en arbetsgrupp tillsätts: kollegiet.

Varje år görs en utvärdering av skolans jämställdhetsplan. Denna utvärdering baseras dels på en kartläggning av läget på skolan, dels på en utvärdering av måluppfyllelsen i den liggande jämställdhetsplanen. Resultaten analyseras och utvärderingen ligger sedan till grund för att uppdatera och revidera den liggande planen.

Ansvariga: mandatgrupp för jämställdhetsarbete, tidpunkt någon gång under höstterminen.

Resultat: efter omorganisationen på skolan föll detta mandat på skolledningen, som nu ansvarar för skolans jämställdhetsarbete.

8. Sammanfattning

I kartläggningsarbetet kom en del synpunkter fram som berör den psykosociala arbetsmiljön men inte direkt relaterar till jämställdhet mellan könen. Det gällde i första hand förekomsten av sociala hierarkier och att konflikter på individnivå påverkar relationerna mellan medarbetarna.

Jämställdhetssituationen vad gäller skolans fysiska arbetsmiljö bedöms, trots en del synpunkter på arbetsmiljön generellt sett, som god sett till förutsättningarna. Vad gäller skolans psykosociala arbetsmiljö har vi identifierat två områden där skolledningen framför allt kommer att fokusera åtgärder: det gäller dels att förankra och öka kännedomen om skolans policy och handlingsplaner i frågor kring jämställdhet och lika behandling, dels att fortsätta arbetet med att förankra och bygga upp rutiner för samarbetet mellan grupper och individer som har samarbetssvårigheter parallellt med att samtalsgruppen återupplivas för att förbättra det psykosociala arbetsmiljöet. Arbetet med SEA Quinta har fallit väl ut och förlängs till vintern 2012-13.