

Jämställdhetsplan för Ålands yrkes- gymnasium 2013-2016

Grunderna för jämställdhetsplanen och jämställdhetsgruppens arbete	2
Begreppsdefinitioner	2
Jämställdhet	2
Sexuella trakasserier	2
Övergripande mål för det praktiska jämställdhetsarbetet	2
Jämställdhetsgruppens organisation	3
Konkreta främjande, förebyggande och åtgärdande aktiviteter	3
Information	3
Nolltolerans mot kränkande skällsord	4
Lokaler – låsbara omklädningsrum	4
Lokaler – avskilda omklädningsrum och duschar	4
Utrustning	5
Marknadsföring	5
Uppdelning av elevgrupper	6
Kompetensutveckling	6
Enkätarbete	7
Rekrytering	7
Dokumentation och uppföljning	7

Jämställdhet ska genomsyra skolans verksamhet, ska synas i klassrummet och i den vardagliga undervisningen. Studerande ska bedömas och behandlas lika oavsett kön, och uppmuntras att utveckla sina intressen utan fördomar om vad som är manligt och kvinnligt. Studerande ska uppmuntras att ta för sig lika mycket i klassrummet: våga svara på frågor, kritisera och stå för sina åsikter, oberoende av könstillhörighet.

Grunderna för jämställdhetsplanen och jämställdhetsgruppens arbete

Enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män ska varje arbetsgivare på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen. Detta innebär att alla – såväl arbetstagare som studerande – omfattas av lagen (ÅFS Landskapslag 1989:27 om tillämpning av FFS 1986:609 samt 2005/232). För verksamheter som bedriver utbildning på andra stadiet gäller följande:

Jämställdhet vid utbildning och undervisning (17.2.1995/206, 5§)
Myndigheter och läroanstalter samt andra samfund som har ansvar för utbildning och undervisning ska se till att kvinnor och män har lika möjlighet till utbildning och avancemang inom yrket samt att undervisningen, forskningen och läromedlen stöder syftet med denna lag. (Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 8.8.1986/609)

Begreppsdefinitioner

Jämställdhet

Alla har lika praktiska rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett kön. Jämställdhet avgränsas till förhållandet mellan kvinnor och män. Jämlikhet avser alla människors lika värde oavsett kön, etnicitet, religion, social tillhörighet, ålder m.m. Men även här blir kön den övergripande indelningsgrunden. (Kvinnor och män på Åland 2003, Jämställdhetsdelegationen)

Sexuella trakasserier

Kan innebära t.ex. sexuellt anspelande, ovälkomna kommentarer om utseende, kropp, klädsel, privatliv eller sexuell beröring eller ovälkomna förslag på sexuella tjänster och är förbjudet enligt lag. Detsamma gäller kränkande kommentarer på sociala medier.

Det är en mänsklig rättighet att bemötas med respekt oavsett vilken sexuell läggning man har och det är även olagligt att diskriminera utifrån det.

Övergripande mål för det praktiska jämställdhetsarbetet

1. att personalen och studerandena görs medvetna om jämställdhetsfrågornas betydelse på arbetsplatsen och i undervisningen
2. att vår skola av alla som arbetar och studerar här uppfattas som en jämställd arbetsplats

Dessa mål är mätbara och även om mål nr 2 kanske mer är en vision kan skolan undersöka om den lyckats med dessa två mål genom enkätfrågor. I planen finns också definierade jämställdhetsprinciper. Jämställdhetsgruppens arbete och jämställdhetsplanen har sin grund i den enkät som gått ut till samtliga studerande i årskurs 2 och personal på Ålands yrkesgymnasium. För att dokumentet ska hållas aktuellt och levande ska enkäten gå ut till samtliga verksamma på skolan. För att underlätta utvärdering och mäta effekten av

arbetet bör enkäten gå ut årligen och ligga till grund för revideringen som ska göras vart tredje år.

Jämställdhetsgruppen har utformat enkät och plan och ansvarar för förverkligandet av planens mål. Yttersta ansvaret för planen och dess genomförande har rektor.

Jämställdhetsgruppens organisation

Jämställdhetsgruppen består av representanter för studerande och olika personalgrupper vid Ålands yrkesgymnasium. Gruppen har tillsatts av rektor och mandatperioden för anställda löper på minst ett år. För studerande löper mandatperioden på ett år. Det är möjligt för gruppens medlemmar att ställa sin plats till förfogande tidigare om det finns en ersättare. För att säkra kontinuiteten i arbetet bör ledamöterna emellertid inte bytas ut vid ett och samma tillfälle. Det är centralt att gruppens sammansättning präglas av största möjliga mångfald. Gruppen skall träffas minst tre gånger per termin.

Vid frågor, ärenden eller förslag som gäller jämställdheten på skolan kan valfri person ur jämställdhetsgruppen kontaktas. Medlemmen ansvarar för att föra frågan vidare till gruppen och återkoppla till den person som framfört frågan. Det ska vara möjligt att få hjälp av jämställdhetsgruppen utan att hela gruppen känner till vem/vilka som bett om hjälp. Gruppens medlemmar ansvarar för att inte föra vidare det som diskuteras på gruppens möten till utomstående. Den som vill anmäla eller söka hjälp kan även vända sig till rektor, grupphandledare eller någon annan den eller de har förtroende för. Anmälan ska behandlas konfidentiellt.

Gällande trakasserier finns även konkreta handlingsplaner: Handlingsplan för hantering av trakasserier och osakligt bemötande inom Ålands gymnasium (Fastställd av Ålands gymnasiums styrelse 31 oktober 2011) samt Ålands yrkesgymnasiums handlingsplan mot sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön för studerande.

Jämställdhetsplanen skall revideras vart tredje år. Till revideringen skall rapport av genomförda åtgärder och löpande arbete finnas som bilaga. A

Ansvarig för rapportering är sittande jämställdhetsgrupp. Planen ska fastställas av styrelsen för Ålands gymnasium.

Konkreta främjande, förebyggande och åtgärdande aktiviteter

Information

Det är inte alla elever och anställda som känner till att gruppen existerar, vilka som sitter i den eller hur gruppen arbetar. För att stärka gruppens legitimitet är information centralt.

Mål

- Att samtliga anställda och elever ska känna till gruppen, jämställdhetsplanen och löpande få information om vad gruppen gjort/planerar. Av vikt är att kommunikationskanaler som de facto når ut används.

Aktivitet

- Information om gruppen skall finnas på skolans hemsida. Jämställdhetsplanen och Ålands yrkesgymnasiums handlingsplan mot sexuella trakasserier och trakasserier pga. kön för studerande skall gå ut till samtliga elever och anställda och finnas tillgänglig på skolans hemsida.

Ansvarig

- jämställdhetsgruppen och IT-chefen. När: löpande. Uppföljning/utvärdering: I kommande enkät bör frågor om kännedom om gruppen och jämställdhetsarbetet på skolan inkluderas.

Nolltolerans mot kränkande skällsord

I enkäten framkommer att eleverna upplever att det finns en jargong med skällsord som kränker specifika grupper, bland dessa märks främst anspelningar på sexuell läggning och funktionalitet. Skolan skall vara en trygg plats för lärande för alla, kränkande skällsord ska därför inte vara en accepterad del av vardagen i skolmiljön utan bör bemötas och ifrågasättas.

Mål

att kränkande skällsord inte ska förekomma bland elever eller anställda.

Ansvarig

samtliga verksamma på skolan med extra ansvar på skolledning.

Uppföljning/utvärdering

Via jämförelse av svar i de årsvisa enkäterna.

Lokaler – låsbara omklädningsrum

Gruppen har noterat att det går att låsa tjejernas omklädningsrum men inte motsvarande utrymmen för killarna. Samtliga elever har rätt att byta om i anvisade lokaler utan att riskera att någon som inte ska komma in gör det.

Åtgärd

Under höstterminen 2014 skall jämställdhetsgruppen undersöka och kartlägga möjligheterna att låsa samtliga omklädningsrum och därefter presentera en handlingsplan för genomförande med målsättningen att ha fungerande lås på samtliga omklädningsrum vid terminens slut.

Ansvarig

Biträdande rektor. Jämställdhetsgruppen tar på sig att genomföra kartläggning och handlingsplan. Beräknad tidsåtgång är 10 timmar.

När

Höstterminen 2014.

Lokaler – avskilda omklädningsrum och duschar

Det bör finnas omklädningsrum där studerande kan byta om och duscha avskilt från andra elever i anslutning till gymnastiklektionerna.

Åtgärd

Det skall undersökas om det finns något avskilt utrymme, med duschmöjligheter, som går att låsa i anslutning till gymnastikundervisningen. Om det är möjligt bör samtliga elever informeras om detta utrymme och hur de kan få tillgång till detta i anslutning till gymnastiklektionen. Kartläggning skall genomföras i samband med kartläggning av omklädningsrum enligt förslag ovan. Om utrymme finns skall information ges till samtliga elever inför första gymnastiklektionen.

Ansvarig

Jämställdhetsgruppen ansvarar för att undersöka möjligheterna och i samråd med skolledning se till att utrymmet anpassas. Gymnastiklärarna ansvarar för att informera de studerande.

När

Kartläggningen påbörjas under höstterminen 2014. Ett utrymme bör finnas tillgängligt höstterminen 2015.

Utrustning

Flera utbildningar på Ålands yrkesgymnasium kräver specifika kläder, skor och övrig utrustning. För närvarande är det inte självklart att kläder, skor och skyddsutrustning erbjuds i storlekar som är anpassade till samtliga elever som söker/antas till programmet. Detta kan innebära brister i utrustning anpassad för elever av underrepresenterat kön.

Åtgärd och målsättning

Jämställdhetsgruppen ska, med hjälp av personal på respektive utbildning som kräver specifik klädsel, undersöka och kartlägga vilka program som saknar kläder och skor i anpassade storlekar och framföra bristerna till lager- och inköpsansvarig. Kartläggningen skall ligga till grund för anpassning av utrustning på samtliga program som kräver specifika kläder, skor och övrig utrustning.

Ansvarig

Skolledning och arbetarskyddskommittén.

När

Kartläggningen bör påbörjas under våren 2014 och samtliga program som kräver specifika kläder, skor och övrig utrustning bör ha uppdaterat de obligatoriska kläderna till hösten 2014.

Uppföljning

Jämställdhetsgruppen ansvarar för att återkoppla och stämma av med ansvariga inom organisationen.

Marknadsföring

Utformning av- och bilder i det utåtriktade materialet som används för att locka studerande till program bör präglas av mångfald snarare än förstärka normer kring vem som passar på en viss utbildning och inte.

Åtgärder

Se över bildmaterialet i de kataloger som går ut till högstadieskolor och uppdatera bilderna så de är inkluderande. För att väga upp rådande föreställningar om vilket kön, de studerande på vilka utbildningar ska ha, är det positivt med personer av underrepresenterat kön i bildmaterialet. Det samma bör gälla för bilderna på hemsidan.

Ansvarig

Jämställdhetsgruppen i samarbete med IT-ansvarig och studiehandledargruppen.

När

Inför nästkommande utgivning av katalogen och nästkommande större uppdatering av hemsidan.

Uppdelning av elevgrupper

Vid uppdelning av grupper där klasser blandas har det funnits en tendens att skapa könssegregerade grupper. Detta grundar sig troligen i föreställningar om att personer av samma kön ska ha specifika behov och/eller fungera bättre ihop än blandade grupper. Uppdelningar av detta slag förstärker emellertid snarast osakligt särhållande av könen.

Åtgärd

Jämställdhetsgruppen bör kontakta ansvariga för uppdelning av grupper för att diskutera vad som kan förbättras och hur nya rutiner för uppdelning av grupper kan införas.

Ansvarig

Skolledning, jämställdhetsgruppen och schemaläggare.

När

Undersökningen påbörjas under vårterminen 2014 och följs upp under höstterminen 2014.

Kompetensutveckling

Det finns stor kompetens inom skolans verksamhet. För att kunna tillgodose specifika behov hos elever bör kommunikation mellan lärare och studerandehälsans personal utökas.

Aktivitet

Bjud in studerandehälsan att informera lärarkåren om olika diagnoser och hur det går att jobba med elever som lever med diagnos av något slag.

Ansvarig

Jämställdhetsgruppen ansvarar för att framföra förslaget till skolledningen och för att kontakta studerandehälsan.

När

I samband med personalmöte/konferens när det passar för studerandehälsans personal. Insatsen planeras för läsåret 2015/2016.

Uppföljning

Dokumentera så underlag finns till revidering av planen.

För att jämställdhetsgruppen på sikt ska kunna vara ett stöd för integrering av jämställdhetsperspektiv och normkritik i undervisningen bör gruppens medlemmar i mån av tid läsa in teorier och metodmaterial. En möjlighet är att gruppen diskuterar texter i samband med gruppens möten. Texter som gruppen upplever vara användbara bör göras tillgängliga, elektroniskt och/eller fysiskt, för övriga anställda.

Enkätarbete

För att jämställdhetsgruppen ska ha möjlighet att utvärdera och följa upp de insatser som görs för att öka jämställdheten på skolan bör en enkät gå ut varje höst. Enkäten som gick ut hösten 2013 är grunden, men den behöver bearbetas. Var uppmärksam så utskicket inte krockar med övriga studerandeenkäter då det har en tendens att påverka svarsfrekvensen negativt.

Åtgärd

Bearbetning av enkät och utskick till samtliga som berörs av jämställdhetsåtgärderna.

Ansvarig

Jämställdhetsgruppen, skolledningen och grupphandledaren.

När

Varje höst. Bearbetning och förbättring av enkäten skall göras i augusti och september. Enkäten ska gå ut i oktober.

Rekrytering

Inom flertalet program finns en snedfördelning gällande kön bland personalen. För ökad mångfald bör det etableras i ledningen att det vid rekrytering av personal till program som har en tydlig överrepresentation av ettdera könet, bör finnas en strävan att positivt särbehandla sökanden av underrepresenterat kön.

Åtgärd

Formulera rekryteringstexter så de är inkluderande. Se över rekryteringsrutiner.

Ansvarig

Skolledning.

När

Löpande i samband med rekrytering till tjänster inom verksamheten.

Dokumentation och uppföljning

Dokumentation av samtliga genomförda aktiviteter och åtgärder bör göras för att det ska underlätta vid revideringen. Vad gjordes? Hur gick det? Orsaker? Vad kan göras bättre nästa gång?