



Jämställdhets- och likabehandlingsplan för skolor och fritidshem

Innehåll

1	Jämställdhets- och likabehandlingsplanens innehåll	2
2	Bakgrund	3
2.1	Teoretisk utgångspunkt.....	3
2.2	Begrepp	3
2.3	Grunder för diskriminering.....	4
3	Gemensam del för skolor och fritidshem i SÅUD	5
3.1	Konkreta mål och åtgärder för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet	5
4	Jämställdhets- och likabehandlingsplan för Träningsundervisningen & specialfritidshemmet Tranan	6
4.1	Könsfördelning - lärare.....	6
4.2	Könsfördelning – övrig personal.....	7
4.3	Åtgärder för främjande av jämställdhet.....	7
4.4	Elevers och personals delaktighet	7
4.5	Utvärderingar	7
4.6	Utvärderingsresultat och planerade åtgärder läsåret 24-25.....	7
5	Utvärdering	7

1 Jämställdhets- och likabehandlingsplanens innehåll

En ny landskapslag om tillämpning av diskrimineringslagen (2022:43) trädde i kraft 1.1.2023. Den ersätter landskapslag (2006:55) om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland. Utifrån den nya lagen har en ny Jämställdhets- och likabehandlingsplan utarbetats inom Södra Ålands utbildningsdistrikt. Planen gäller skolor och fritidshem. Jämställdhets- och likabehandlingsplanen är ett verktyg för att förverkliga läroplanen, där det framgår att personalen ska ha ett normmedvetet förhållningssätt där de själva är viktiga förebilder.

Planen är indelad i tre delar. Den första delen ger en bakgrund till ämnet Jämställdhet och likabehandling. Den andra delen tar upp gemensamma mål och åtgärder för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet i distriktet. Medan den tredje delen av planen utformas enhetsvis. Avsikten med enhetsvisa planer är att man efter utvärdering i den enskilda enheten kan få olika resultat och se olika behov av förbättringar.

Jämställdhetsplanen skall göras upp årligen eller för högst tre år i taget. Det finns inga motsvarande lagkrav vad gäller likabehandlingsplanen, men det är rekommenderat att planerna görs upp och revideras samtidigt. Södra Ålands utbildningsdistrikt har valt att upprätta de två planerna i en gemensam Jämställdhets- och likabehandlingsplan.

I denna plan är begreppen elever och barn ekvivalenta.

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen utgår i huvudsak från följande styrdokument:

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986 som tillämpas på Åland genom landskapslag (1989:27)

Diskrimineringslag 2014/1325 som tillämpas på Åland genom landskapslag (2022:43)

Landskapslag (2020:32) om barnomsorg och grundskola

2 Bakgrund

2.1 Teoretisk utgångspunkt

Arbetet för att skapa mer inkludering grundar sig på ett arbete med normer i tre steg, normmedvetenhet, normkritik och normkreativitet.

Normmedvetenhet

Ett normmedvetet förhållningssätt innebär att ifrågasätta, vara medveten om, synliggöra och sträva efter att förändra normer, s.k. oskrivna regler, som begränsar människors handlingsutrymme, bidrar till diskriminering och strider mot de mänskliga rättigheterna. För att höja medvetenheten om vilka normer som finns i verksamheten kräver det att personalen reflekterar över det. Genom reflektionen kan personalen skapa förståelse för vilka uteslutande och begränsande normer som finns i verksamheten.

Normkritik

Ett normkritiskt förhållningssätt handlar om att hitta och granska konsekvenser av begränsande och uteslutande normer. Det handlar om att ställa frågor i personalgruppen om vilka konsekvenser det har för eleven om vi fortsätter att ta något för givet eller inte kommer ihåg att uppmärksamma något som är viktigt för eleven.

Det handlar om att förstå och ingripa när något går fel. Vi ska försöka se de långtgående konsekvenserna av små handlingar.

Normkreativitet

Normkreativitet handlar om att skapa förändring genom att bredda, bryta och utmana normer som är kopplade till diskrimineringsgrunderna. Det betyder att personalen planerar och utvecklar en verksamhet som tydligare stöder inkludering. Ett neutralt sätt att förhålla sig är inte det samma som att aktivt ta ställning och synliggöra mångfald i verksamheten.

2.2 Begrepp

Direkt diskriminering betyder att vi missgynnar ett eller flera barn vilket har samband med diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering betyder att vi behandlar barn på samma sätt trots att vissa barn missgynnas av det.

Trakasserier innebär ett oönskat beteende som syftar till eller leder till att ett barn kränks och att en fientlig eller förödmjukande stämning skapas. Både personal och andra barn kan trakassera.

Exempel på trakasserier kan vara:

- Fysiska t.ex. slag, knuffar

- Verbala t.ex. hot, svordomar, öknamn
- Psykosociala t.ex. utfrysning, grimaser
- Texter och bilder t.ex. teckningar, lappar
- Mobbning det vill säga upprepade kränkningar i avsikt att tillfoga någon annan skada eller obehag

2.3 Grunder för diskriminering

Kön, könsidentitet och könsuttryck

För att garantera att alla elever kan identifiera och uttrycka sitt kön på olika sätt är det viktigt att vi inte tar barnets kön för givet. Personalen är medvetna om att det finns barn som varken definierar sig som flickor eller pojkar.

Ursprung, nationalitet och språk

Elever med olika ursprung, nationalitet och språk ska känna sig sedda, bekräftade och inkluderade. Detta kan uppmärksammas genom att till exempel reflektioner och diskussioner kopplade till rasism ska tas upp i alla årskurser.

Religion eller annan övertygelse

Alla familjer utövar inte religion eller annan övertygelse. Familjer som utövar religion kan uttrycka den på många olika sätt. Alla elever i grundskolan får undervisning i religion- och livsåskådningskunskap där frågor kring detta tas upp.

Funktionsvariationer och hälsotillstånd

Funktionsvariationer ska synliggöras och det är viktigt att diskutera hur vi gör vår verksamhet så tillgänglig som möjligt. Elever med funktionsvariationer kräver olika lösningar. Det är viktigt att elever och personal känner till att en funktionsvariation är ett av många sätt att vara människa.

Ålder

Elever ska få ta del av sina rättigheter som barn oavsett ålder, vilket betyder att det är viktigt att barnkonventionen presenteras och diskuteras i alla årskurser.

Sexuell läggning, familjeförhållanden eller annan omständighet som gäller den enskilde som person

Det är viktigt att alla olika typer av familjekonstellationer känner sig accepterade och inkluderade i kontakten med skolan.

3 Gemensam del för skolor och fritidshem i SÅUD

3.1 Konkreta mål och åtgärder för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet

Det övergripande målet i SÅUDs skolor och fritidshem är att alla ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

Mål: Skolans inre arbete organiseras så att kränkande särbehandling förebyggs.

Åtgärder:

- Vid medarbetarsamtal ställs frågan: På vilket sätt har du bidragit till att utveckla ett könsneutralt bemötande/utjämna könsskillnader/bryta stereotypa mönster?
- Lärarna ska aktivt och planerat arbeta för att jämställdhetsarbetet på bästa sätt integreras i skolans verksamhet.
- Skolledningen ska följa upp jämställdhetsarbetet hos personalen och stödja lärare och elevassistenter.

Mål: Motverka ojämlikhet, fördomar och intolerans.

Åtgärder:

- Attitydfostran ska vara ett ansvar för alla vuxna i våra verksamheter.

Mål: Kränkande behandling på grund av kön ska inte förekomma.

Åtgärder:

- Ändamålsenligt lektionsmaterial används och individanpassade diskussioner hålls med eleverna om vad som är acceptabelt att säga till andra människor.

Mål: Skolans undervisning om sex och samlevnad ges på ett sätt som främjar respekt och tolerans.

Åtgärder:

- Ifrågasätta och granska ideal, heteronormativa värderingar och könsnormer tillsammans med eleverna. Granska könsnormer i läromedlen tillsammans med eleverna.
- Vi lär om HBTQIA+-personer och deras rättigheter

Mål: Alla som arbetar i skolan ska bemöta eleverna lika oavsett könstillhörighet.

Åtgärder:

- Skolans personal har regelbundna diskussioner om hur vi säkerställer att samtliga elever bedöms och bemöts likvärdigt oavsett könstillhörighet.

Mål: Alla i skolan ska behandlas med respekt. Diskriminering på grund av funktionsvariation, religion eller övertygelse, ålder, hälsotillstånd, familjeförhållanden, kön, könsidentitet eller uttryck, att man kommer från annat land och kultur, blir respektlöst bemött på grund av sin sexuella läggning, eller annan omständighet som gäller den enskilde som person är förbjudet.

Åtgärder:

- Om diskriminering på grund av ovanstående konstateras ska det behandlas som mobbing och hanteras i enlighet till verksamheternas antimobbningsplan.

Mål: Eleverna ska ges en aktiv roll i arbetet för jämställdhet.

Åtgärder:

- Ifrågasätta och granska ideal och könsnormer tillsammans med eleverna, utifrån elevens nivå.
- Vid uppgörande och revidering av jämställdhets- och likabehandlingsplanen ska elevrådet vara delaktigt och ha en möjlighet att påverka innehållet.

Mål: Alla som arbetar i skolan ska bidra till att motverka sådana begränsningar i studie och yrkesval som grundar sig på kön.

Åtgärder:

- Diskussioner gällande framtida studiemöjligheter och yrkesval hålls med elevens bästa i fokus, oaktat könstillhörighet eller traditionella könsmönster.

4 Jämställdhets- och likabehandlingsplan för Träningsundervisningen & specialfritidshemmet Tranan

4.1 Könsfördelning - lärare

På Träningsundervisningen arbetar 7 kvinnliga lärare och 3 manliga lärare.

4.2 Könsfördelning – övrig personal

På Träningsundervisningen arbetar 22 kvinnliga elevassistenter och 5 manliga elevassistenter.

På specialfritidshemmet Tranan arbetar 15 kvinnor och 6 män.

4.3 Åtgärder för främjande av jämställdhet

Vid rekryteringar väljs den som bedöms vara den skickligaste personen för det eftersökta uppdraget, men om två personer av olika kön bedöms lika skickliga väljs den person som tillhör det underrepresenterade könet.

4.4 Elevers och personals delaktighet

Elevråd och kollegium diskuterar och tar fram åtgärder inför kommande läsår. Elevrådet hörs i frågor som berör dem och har möjlighet att påverka utfallet. Träningsundervisningen & specialfritidshemmet Tranan har för läsåret utsett ledningsgruppen att följa upp jämställdhetsplanens förverkligande.

4.5 Utvärderingar

Utvärdering av verksamhetens jämställdhets- och likabehandlingsarbete sker i medarbetarsamtal och terminsvis på personalmöten.

Träningsundervisningen och specialfritidshemmet Tranan omfattas inte av KiVa-undersökningar eller övriga nationella utvärderingsmodeller. I Träningsundervisningens och specialfritidshemmets plan ligger att utarbeta en modell för hur verksamheterna kan mäta och utvärdera barnens upplevelse av jämställdhets- och likabehandlingsarbete på Träningsundervisningen & specialfritidshemmet Tranan.

4.6 Utvärderingsresultat och planerade åtgärder läsåret 24-25

Träningsundervisningen och specialfritidshemmet Tranan omfattas inte av KiVa-undersökningar eller övriga nationella utvärderingsmodeller. I Träningsundervisningens och specialfritidshemmets plan ligger att utarbeta en modell för hur verksamheterna kan mäta och utvärdera barnens upplevelse av jämställdhets- och likabehandlingsarbete på Träningsundervisningen & specialfritidshemmet Tranan.

5 Utvärdering

I slutet av läsåret 24-25 utvärderar ledningsgruppen tillsammans med kollegiet Träningsundervisningens & specialfritidshemmet Tranans *jämställdhets- och likabehandlingsplan* och de insatser som planerats.