



Verksamhetshandbok

Kapitel Mål - Uppdrag	Avsnitt	Kap.nr: 03	Sidnr: 1(11)
Dokumentansvarig (namn och funktion) Helen Nilsson, processtödjare för jämsällhetsintegrering	Fastställt av (namn och funktion) Styrelsen för Kalmarsunds gymnasieförbund	Fastställt datum 2012-03-27	Reviderad datum 2015-05-21
Dokumentnamn GYF Jämställhetsplan 2015-2018		Enhet Gemensamt GYF	

JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2015-2018 för personal och elever inom Kalmarsunds gymnasieförbund

1. Inledning

Kalmarsunds gymnasieförbund, som utbildare och arbetsgivare, arbetar aktivt med att motverka diskriminering och att främja lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter för kvinnor och män. Var och en ska kunna utvecklas utifrån sina egna förutsättningar och inte styras eller begränsas av stereotypa föreställningar om kvinnor respektive män.

Jämställhetsarbetet ska förbättra verksamheten, höja kvalitén och säkerställa och att utbildningsnivån är bra och likvärdig oavsett kön. Jämställdhet ska prägla organisationen och dess verksamhet, både från ett medarbetarperspektiv och från ett elevperspektiv.

På en jämställd arbetsplats värderas alla elever och medarbetares kompetens och erfarenheter utifrån samma grund oavsett genus. Forskningen visar att om det finns en jämn fördelning av kvinnor och män i alla typer av grupper, på alla nivåer, så ger det ökad arbetstillfredsställelse, bättre arbetsmiljö och höjd effektivitet.

Syftet med jämställhetsplanen är att göra det tydligt för chefer, medarbetare och elever hur vi lever upp till intentionerna i mål, policy och lag. Planen med tydligt mätbara mål och konkreta, aktiva åtgärder för att nå målen, är en vägledning för chefer, medarbetare och elever i arbetet med jämställdhet.

Att förbättra förutsättningarna för jämställd verksamhet innebär att förbundet måste ha fortsatt systematisk strategi för att öka kunskap och höja medvetenhet, förändra attityder samt följa upp upprättade handlingsplaner.

Utgångspunkter för arbetet förutom det övergripande nationella jämställhetspolitiska målen är diskrimineringslagen, skollagen och läroplanen som anknyter till jämställhetsområdet och vad gäller inre kvalitet så finns förbundets jämställhetsvision, policy samt skolornas likabehandlingsplan mot diskriminering och kränkande behandling.

Vision: ”Kalmarsunds gymnasieförbund är en jämställd organisation vilket skapar en effektiv och attraktiv verksamhet”

Policy: ”Män och kvinnor i Kalmarsunds gymnasieförbund behandlas likvärdigt, utan förutfattade meningar kring kön. Elever och personal skall känna trygghet och lika värde, kvinnor och män har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter”

Definitioner

Jämställdhet ingår i det samlade begreppet jämlikhet. Jämlikhetsbegreppet utgår från principen om alla människors lika värde, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Begreppet jämställdhet omfattar förhållandet mellan kvinnor och män.

I jämställdhetsarbetet ska hänsyn tas till att kvinnor och män ibland har lika behov och förutsättningar och ibland har olika behov och förutsättningar. Detta beror på både biologiska könsskillnader och socialt konstruerade skillnader (genusskillnader). Att arbeta för att öka genusmedvetenhet hos elever och personal är en del av jämställdhetsarbetet.

Genus är ett begrepp för hur vi kulturellt skapar könsskillnader. Vad som betraktas som manligt och kvinnligt konstrueras av de värderingar och attityder som råder i en viss kultur. Samtidigt leder uppfattningar om vad som är manligt och kvinnligt till vissa attityder och värderingar, vilket i sin tur får maktstrukturella konsekvenser, oftast i form av mäns överordning och kvinnors underordning. Detta kan skapa orättvis fördelning av resurser, orättvist bemötande och kränkande behandling.

Brist på jämställdhet får konsekvenser för män och kvinnors möjlighet att lära och utveckla en identitet utan begränsningar eller förtryck baserat på föreställningar om kön. En ökad kunskap och medvetenhet skapar bättre förutsättningar för skolledare, lärare och annan personal att upptäcka genusstrukturerna och motverka begränsningar.

2. Styrdokument

Nationella jämställdhetsmål (SOU 2005/6:66)

1994 fastställdes, ”*Delad makt, delat ansvar*”, ett övergripande mål för svensk jämställdhetspolitik. – ***Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.***

Detta betyder:

- Jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Nationell strategi – Jämställdhetsintegrering

Arbetsgivaren är skyldig att metodiskt arbeta på ett långsiktigt sätt för att uppnå politiskt uppsatta jämställdhetsmål. Jämställdhet skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas, och därför måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet. Nuvarande svensk jämställdhetspolitik utgår från propositionen ”*Makt att forma samhället och sitt liv*” där begreppet *jämställdhetsintegrering (jämtegrering)* lanserades som en strategi för att integrera jämställdhetsperspektiv i beslutprocessens alla led, från beredning till beslut och genomförande. Jämtegrering som politisk strategi antogs av riksdagen den 16 maj 2006.

Lagar

Diskrimineringslag (2008:567)

Den 1 januari 2009 infördes en ny diskrimineringslag i Sverige. Lagen skyddar individer mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Vidare har arbetsgivaren en skyldighet att utreda och vidta åtgärder när en arbetstagare anser sig ha utsatts för trakasserier.

Diskrimineringslagen ställer krav på hur internt jämställdhetsarbete ska bedrivas. Alla arbetsgivare med minst tjugofem anställda ska bedriva ett aktivt och målinriktat arbete för att främja lika rättigheter i arbetslivet. Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan med aktiva åtgärder inom områdena; arbetsförhållanden, rekrytering, föräldraskap, trakasserier, kompetensutveckling samt lön. Planen ska även innehålla en uppföljning av föregående plan.

Arbetsmiljölagen

Enligt arbetsmiljölagen (AML 3 kap 1a §) ska arbetsgivare, arbetstagare och studerande samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetsgivare har en skyldighet att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete (AML 3 kap 2 a§) i enlighet med arbetarskyddsstyrelsens föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). *”Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas i dessa föreskrifter, arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.”*

Skollagen (SFS 2010:800)

Skollagens 1 kap 5 och 8 §§ beskriver tydligt att *”var och en som verkar inom utbildning ska främja de mänskliga rättigheterna och aktivt motverka alla former av kränkande behandling”*. Skollagen skriver även att *”Alla oberoende av geografisk hemvist, sociala och ekonomiska förhållanden ska ha lika tillgång till utbildning i skolväsendet”*. 5 kap. handlar om trygghet och studiero och i 3 § skriver man *”Utbildningen ska utformas på ett sådant sätt att alla elever tillförsäkras en skolmiljö som präglas av trygghet och studiero”*.

Planer

Likabehandlingsplan

Varje skola har en plan för likabehandling som innehåller förebyggande åtgärder, rutiner för förankring och uppföljning. Förhållningssätt *”Vi accepterar inte kränkningar av något slag!”* ska vara vägledande för anställda och elever.

Läroplan för de frivilliga skolformerna Lpf 94 (reviderad 2011)

Läroplanen beskriver skolans värdegrund och uppgift, samt reglerar vad lärare och övrig personal i skolan ska göra för att verka för jämställdhet och likabehandling.

”Människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män samt solidaritet mellan människor är de värden som utbildningen ska gestalta och förmedla.”

”Skolans uppgift är att låta varje enskild elev finna sin unika egenart och därigenom kunna delta i samhällslivet genom att ge sitt bästa i ansvarig frihet.”

”Ingen ska i skolan utsättas för diskriminering på grund av kön [...], könsöverskridande identitet [...] eller annan kränkande behandling.”

”Alla som verkar i skolan ska alltid hävda de grundläggande värden som anges i skollagen och i denna läroplan och klart ta avstånd från det som strider mot dem.”

”Skolan ska aktivt och medvetet främja kvinnors och mäns lika rätt och möjligheter. Eleverna ska uppmuntras att utveckla sina intressen utan fördomar om vad som är kvinnligt och manligt.”

“Läraren ska se till att undervisningen till innehåll och uppläggning präglas av ett jämställdhetsperspektiv”.

3. Ansvarsfördelning

För att bedriva ett målinriktat arbete för att öka jämställdheten samt förebygga diskriminering är ansvaret fördelat enligt följande:

Vårt gemensamma ansvar

Det är ett gemensamt ansvar för att utveckla organisationen och arbetsförhållandena så att Kalmarsunds gymnasieförbund får jämställda arbetsplatser där alla är välkomna.

Förtroendevalda

Styrelsen är högsta beslutande organ och bestämmer inriktning för Kalmarsunds gymnasieförbund som arbetsgivare. Jämställdhet är sedan 2012 ett av åtta prioriterade målområden i budget.

Styrelsen ger tjänstemännen i uppdrag att bedriva verksamheten i enlighet med de mål och riktlinjer som styrelsen har beslutat samt att redovisa analyser av jämställdhetsarbetet i samband med budget- och verksamhetsuppföljning. Styrelsen ska ge chefer och rektorer förutsättningar för att förverkliga verksamhetens målsättningar.

Förbundschef

Förbundschefen ansvarar för att ett arbete bedrivs för ökad jämställdhet i enlighet med de mål och riktlinjer som styrelsen har beslutat.

Rektor/chef

Jämställdhet är ett chefsansvar och skall integreras i alla personal- och verksamhetsbeslut. Alla chefer ansvarar för att följa beslutad budget och den ekonomiska planeringen samt att arbeta för ökad jämställdhet utifrån jämställdhetsplanen och redovisa analyser av jämställdhetsarbetet i samband med budget- och verksamhetsuppföljning.

Håjjare

Förbundets jämställdhetsnätverk, *håjjarna*, med representanter från samtliga enheter ansvarar i samarbete med rektorer/chefer för det strategiska jämställdhetsarbetet samt fungerar som en extra resurs i enheternas arbete med genus och jämställdhet.

Medarbetare

Förbundets anställda har ett eget ansvar att inhämta kunskap om jämställdhetsfrågor. Varje anställd ska se till att jämställdhetsfrågor integreras i den dagliga verksamheten.

Elev

Elever har ett eget ansvar att inhämta kunskap om jämställdhetsfrågor samt ställa krav på en jämställdhetsintegrerad och genusmedveten undervisning.

Facklig samverkan

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna har ett gemensamt ansvar för att de fastlagda målsättningarna inom jämställdhetsarbetet uppnås. Särskilt betydelsefullt är det att säkerställa att dialogen i samverkansgruppen hålls levande.

4. Uppföljning och resultat

Utvärdering och uppföljning av jämställdhetsplanen ska ske en gång per år. I samband med bokslutet varje år följs målen upp och redovisas i årsredovisningen. Vart tredje år upprättas en plan för de tre kommande åren. Ytterst ansvarig för upprättande av jämställdhetsplanen är förbundschefen i samverkan med berörda fackliga parter. Uppföljningen av jämställdhetsplanen ska som en naturlig del i informationen presenteras för personal och elever samt, i förekommande fall, föräldrar, i lämpliga former.

Mål 1 Makt och inflytande

Inom Kalmarsunds gymnasieförbund har kvinnor och män samma rätt och möjlighet att forma villkoren för beslutsfattande.

Personal

Nuläge: I förbundets styrelse ligger könsfördelningen inom intervallet 41-59 % (kvinnor-män). Det finns flera nivåer av samverkansgrupper och möjlighet till aktivt delaktighet och inflytande i förbundet. I den förbundscentrala samverkansgruppen (CSVG) är övervägande av deltagarna kvinnor, 75 %. Andelen kvinnliga chefer/rektorer är något högre än manliga, 57 % respektive 43 %. Makten att påverka är inte enbart en fråga om representation utan även möjligheten att påverka dagordningen och förutsättningarna för beslutsfattandet. En sådan undersökning saknas samt hur samverkan på lokal nivå ser ut.

Målbild: Förbundets styrelse och dess samverkansgrupper ska könsfördelningen ligga inom 40/60 % intervallet. Könsfördelningen inom gruppen rektorer/chefer och gruppen arbetslagsledare och ämneslagsledare ska ligga inom 40/60 % intervallet.

Aktiva åtgärder	Ansvarig
Använda genusmedveten rekrytering av arbetsledande uppdrag	rektor/chef
Modell för könskonsekvensanalys ska utarbetas.	förbundskontoret
Könskonsekvensanalys ska genomföras inför beslut som berör inflytande och delaktighet.	rektor/chef

Elever

Nuläge:

I skolenkäten¹ ht 2014 fick påståendet "Mina lärare ger killar och tjejer samma förutsättningar" medel 8,0, påståendet "I min skola är vi elever med och påverkar vår skolmiljö" medel 6,5.

Kartläggning kring män och kvinnors representation i demokratisektioner och elevkårer saknas.

Målbild: Varje mentor ska utifrån resultatet av trivselenkäten² ha haft en diskussion kring klassens resultat utifrån ett genusperspektiv. Målet är uppfyllt när män respektive kvinnor anger minst:

¹ Skolenkäten är en del av Skolinspektionens regelbundna tillsyn. Hösten 2014 besvarade 10135 elever i år 2 enkäten. Medelvärdet anges utefter en 10-gradig skala

- 8,0 på påståendet “Mina lärare ger killar och tjejer samma förutsättningar”
- 6,5 på påståendet “I min skola är vi elever med och påverkar vår skolmiljö”
- skillnaden mellan könen är mindre än 0,2.

Aktiva åtgärder	Ansvarig
Erbjuda mentorer verktyg för en genusmedveten analys av Trivselenkäten	håjjare
Genomföra genusanalys av resultat från trivselenkät på klassnivå	rektor/chef/håjjare
Kartläggning och analys av könsfördelning i grupper med elevinflytande (elevkår, programråd m.m.)	rektor
I samband med styrelseutbildning för elevkårer ska jämställdhetsperspektivet finnas med	håjjare

Mål 2 Verksamheten

Kalmarsunds gymnasieförbund har ett aktivt och målinriktat jämställdhetsarbete i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare, lärare och elever.

Resurser fördelas i enlighet med jämställdhetsplanen och jämställdhetsarbetet är en naturlig del i verksamheten som genomsyras av ett normkritiskt förhållningssätt. Det innebär att personal sinsemellan och tillsammans med elever kontinuerligt reflekterar och diskuterar normer och värderingar.

Personal

Nuläge: I samband med den årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) svarar 79 % av respondenterna³ att jämställdhetsplanen är i stort sett eller helt kommunicerad. 80 % anser att den är i stort sett eller helt aktuell.

Målbild: De lokala samverkansgrupperna instämmer helt eller i stort sett med påståendena; “Jämställdhetsplanen är kommunicerad” och “Jämställdhetsplanen är aktuell” i den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Aktiva åtgärder	Ansvarig
Jämställdhetsfrågor tas i beaktande i samverkansgrupper och på arbetsplatsträffar.	rektor/chef
Jämställdhetsplanen implementeras i hela förbundet.	rektor/chef
Håjjarna har kontinuerliga nätverksträffar.	samordnare
En FÖKO per år med jämställdhet som tema.	förbundschef
Fortbildning för fördjupad hbtq ⁴ -kompetens för personal.	skolområdeschef
Varje skolas likabehandlingsplan ska innehålla strategier för och uppföljning av likabehandling av hbtq-personer.	rektor

Elever

Nuläge: På frågan i Skolenkäten⁵ “I min skola pratar vi om jämställdhet mellan könen” anger eleverna medelvärde 5,9.

² Gymnasieförbundet genomför årligen en trivselenkät med alla elever för att belysa elevernas trygghet och trivsel. Ett jämförande kvalitetsnätverk, kallat 3KVH (Karlskrona, Kristianstad, Kalmarsunds gymnasieförbund Växjö och Halmstad) genomförs samtidigt med ett urval av trivselenkätens frågor en enkät med elever i årskurs två i samtliga kommuner.

³ Rektorer, chefer, skyddsombud, facklig företrädare i en samverkansgrupp och arbetstagare med tilldelade arbetsmiljöuppgifter.

⁴ Förkortning för homosexuella, bisexuella, transpersoner och queerpersoner.

Målbild: Undervisningen bedrivs, planeras och utvärderas utifrån ett genusmedvetet och normkritiskt perspektiv där frågor kring genus, jämställdhet, hbtq, jämlikhet och demokrati har genomslag i det vardagliga arbetet. Målet är nått när män och kvinnor anger medelvärdet på påståendet "I min skola pratar vi om jämställdhet mellan könen" är minst 6,0 och skillnaden är mindre än 0,2.

Aktiva åtgärder	Ansvarig
Arbetslagen skapar varje läsårsstart en genusstrategi som utgår från förbundets checklista	rektor/programansvarig /arbetslagsledare
Skolan har program för sex- och samlevnad med normkritiska inslag exempelvis på mentorstid.	rektor
Gymnasieförbundet uppmärksammar hbtq-perspektivet genom riktade aktiviteter kring evenemanget Kalmarsunds Pride.	rektor/chef

Mål 3 Arbetsförhållanden

Arbetsmiljön och arbetsförhållanden inom Kalmarsunds gymnasieförbund är anpassad för både kvinnor och män, samt ger samma villkor och möjligheter.

Personal

Nuläge: Kvinnor i Kalmarsunds gymnasieförbund har högre andel sjukskrivningar än män. Under 2014 var sjukskrivningarna 3,7 % total i förbundet, 1,8 % för män och 4,8 % för kvinnor.

Målbild: Kalmarsunds gymnasieförbunds medarbetare ska uppleva att arbetsmiljön är god. Andelen sjukskrivna ska minska, för samtliga medarbetare och för kvinnor i synnerhet.

Aktiva åtgärder	Ansvarig
Den förbundsgemensamma psykosociala enkäten analyseras kring hur kvinnor och män upplever den psykosociala arbetsmiljön. Frågor där det är stora skillnader mellan könen diskuteras särskilt.	rektor/chef
Se över rutiner inom det systematiska arbetsmiljöarbetet för att säkerställa synliggörandet av hbtq-perspektivet.	rektor/chef
På förbunds nivå årligen kartlägga och offentligt redovisa könsuppdelade nyckeltal; medarbetare, medelålder, kön, tillsvidareanställning, visstids anställning, övertid och fyllnadstid, friskvårdsinsatser, arbetsskador och tillbud, avgångar.	förbundskontoret
Alla medarbetare har samtal kring arbetsmiljö och jämställdhet med sin chef vid t.ex. uppdragsdialog och medarbetarsamtal.	rektor/chef

Elever

Nuläge: Årligen genomförs en omfattande trivselenkät bland samtliga elever gällande skolans kvalitet och trivsel. År 2014 visade resultatet på män och kvinnors trivsel i skolan ett medelbetyg på 5,3 på en 6-gradig skala.

Målbild: Män och kvinnors arbetsplats och arbetsmiljö är sådan att båda könen känner trygghet, studiero och arbetsglädje. Målet är uppfyllt när skillnaden mellan män och kvinnor är mindre än 0,2.

⁵ Skolenkäten är en del av Skolinspektionens regelbundna tillsyn. Hösten 2014 besvarade 10135 elever i år 2 enkäten. Medelvärdet anges utefter en 10-gradig skala

Aktiva åtgärder	Ansvarig
Elever har samtal kring arbetsmiljö och jämställdhet via utvecklingssamtal, mentorssamtal m m.	mentor och lots
Frågor kring kvinnors och mäns psykosociala arbetsmiljö kopplat till jämställdhet, genus och hbtq tas upp exempelvis vid lotstid och mentorstid.	mentor och lots
En översyn av våra lokaler utifrån ett genusperspektiv (neutrala lokaler) ska göras exempelvis i samband med fysiska skyddsronder och vid förändringar av lärmiljön.	rektor/chef

Mål 4 Arbete och föräldraskap

I Kalmarsunds gymnasieförbund finns en positiv attityd till föräldraskap samt en möjlighet att kombinera arbete och familj på ett tillfredställande sätt. Arbete ska kunna förenas med föräldraskap så att män och kvinnor ges samma förutsättningar för ansvar för hem och barn.

Personal

Nuläge: I Kalmarsunds gymnasieförbund tog kvinnor ut 72 % av uttagna dagar för vård av barn och männen tog ut 28 %. I riket var fördelningen 75 % respektive 25 %. Utifrån den procentuella andelen kvinnor och män i förbundet tar männen i förbundet ut en betydligt större andel dagar för vård av barn än männen i riket. I den förbundsgemensamma psykosociala enkäten anger män respektive kvinnor ett medelvärde på 3,9 på frågan "Mitt arbete är organiserat på ett sådant sätt att jag har en bra balans mellan arbete och föräldraskap och fritid."

Målbild: Män och kvinnor kan kombinera föräldraskap och god utveckling i arbetet (arbetssituation, arbetsuppgifter, löneutveckling eller annan utveckling i arbetet). Kalmarsunds gymnasieförbund underlättar för anställda att kombinera förvärvsarbete med familjeliv. Skillnaden mellan uttagna föräldradagar mellan män och kvinnor ska minska. Män respektive kvinnor anger på frågan "Mitt arbete är organiserat på ett sådant sätt att jag har en bra balans mellan arbete och föräldraskap/fritid." ett medelvärde på minst 4,5 och skillnaden är mindre än 0,2.

Aktiva åtgärder	Ansvarig
En analys av löneutveckling för föräldralediga kvinnor respektive män görs i samband med lönerevisionen.	förbundskontoret
En analys av möjligheter att förena föräldraskap och arbete genomförs. En åtgärdsplan upprättas om hinder för att förena föräldraskap och arbete föreligger.	rektor/chef
Föräldralediga ska erbjudas möjlighet att delta på arbetsplatsträffar, utvecklingssamtal, uppdragsdialog, återgångssamtal, lönesamtal och utbildning under ledigheten samt ges adekvat information.	rektor/chef

Mål 5 Trakasserier

Ingen form av kränkande behandling eller sexuella trakasserier förekommer inom Kalmarsunds gymnasieförbund. Vår arbetsplats är fri från kränkande bilder, förnedrande attityder eller nedvärderande språkbruk och annat som kan medföra att någon blir utsatt för sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med kön eller genus.

Personal

Nuläge: I den förbundsgemensamma enkäten anger män och kvinnor ett medelvärde på 5,8 på frågan "Jag har inte känt mig utsatt för sexuella trakasserier på arbetet"

Målbild: Ingen, man eller kvinna, känner sig utsatt för sexuella trakasserier, olämpligt språkbruk eller andra former av trakasserier på grund av kön eller genus. Ett arbetsklimat ska utvecklas där alla bemöter varandra med ömsesidig respekt och gott bemötande. Målet är nått när andel män och kvinnor som känt sig utsatt för sexuella trakasserier minskar.

Aktiva åtgärder	Ansvarig
Handlingsplaner mot kränkningar, mobbning samt hot och våld ska regelbundet ses över.	förbundskontoret
Använda rutiner och processer kring handläggningen av anmälan kring kränkningar, mobbning samt hot och våld.	rektor/chef
Frågor kring trakasserier, kränkande behandling samt hot och våld beaktas exempelvis vid uppdragsdialog.	rektor/chef

Elever

Nuläge: Vid 2014 års mätning angav 7 % av eleverna att de blivit utsatta för kränkning eller mobbing. För kvinnor var det 7,3 % och för män 6,6 %.

Målbild: Ingen, man eller kvinna, känner sig utsatt för sexuella trakasserier, olämpligt språkbruk eller andra former av trakasserier på grund av kön eller genus. Målet är nått när andel män och kvinnor som upplever sig kränkta av någon anledning minskar.

Aktiva åtgärder	Ansvarig
I trivselenkäten analyseras förekomst av kränkningar och trakasserier. Återkoppling till klasserna.	rektor
Frågor kring trakasserier, kränkande behandling samt hot och hot om våld beaktas vid ex. utvecklingssamtal och hälsosamtal	mentor och lots, elevhälsa

Mål 6 Utveckling

Kvinnor och män har samma möjlighet till utbildning, utveckling och karriärutveckling i arbetet.

All personal har en grundkunskap i hbtq-frågor och normkritisk metodik.

Personal

Nuläge: Varje anställd har årligen uppdragsdialog eller medarbetarsamtal med sin chef där en individuell utvecklingsplan skapas som sedan följs upp. Gymnasieförbundet har beviljat 32 lärare till att delta i Aretes meriteringsprogram, 19 kvinnor och 13 män. 15 lärare har utsetts till uppdraget Särskilt yrkesskicklig lärare (10 kvinnor och 5 män). Karriärutveckling kan även vara uppdrag såsom arbetslagsledare, programansvarig, ämnesansvarig (se mål 1 Makt och inflytande). På påståendet "Jag

har tillräckliga möjligheter att utveckla min kompetens inom mitt arbetsområde” ger personalen ett medelvärde på 3,8 vid den senaste psykosociala enkäten.

Målbild: Kvinnor och män har samma möjlighet till utveckling, vilket beaktas vid planering och genomförande av all utbildning och kompetensutveckling. Kön fördelningen inom gruppen SYL respektive Arete meriterade ska ligga inom 40/60 % intervallet. På påståendet “Jag har tillräckliga möjligheter att utveckla min kompetens inom mitt arbetsområde” ger män respektive kvinnor ett medelvärde på 4,5 vid nästa psykosociala enkät.

Aktiva åtgärder	Ansvarig
Kvinnor och mäns möjligheter till karriär- och kompetensutveckling analyseras.	rektor/chef
Årligen följa upp varje medarbetares personliga utvecklingsplaner.	rektor/chef

Elever

Nuläge: Män och kvinnors måluppfyllelse, som mäts genom betyg, uppvisar skillnader, både när det gäller genomsnittlig betygspoäng och antal höga respektive låga betyg. Andel kvinnor med A var 11,4 % för de elever som slutade i juni 2014 och motsvarande för män var 7,5 %. Kvinnor har generellt sett högre betyg i alla ämnen förutom i Idrott och hälsa⁶. Jämförelsetalet för elever som gick ut med gymnasieexamen i juni 2014 var 14,1.

Målbild: Män och kvinnor har lika möjligheter till god utveckling. Genomsnittligt jämförelsetal för elever med gymnasieexamen ska vara minst 14,1. Skillnaden mellan jämförelsetal mellan män och kvinnor ska minska (utan att kvinnors resultat försämrats).

Aktiva åtgärder	Ansvarig
Årlig analys av könsuppdelad betygstatistik via ämneslag	ämnesansvarig
Utveckla en genusmedveten metodik och bedömning	lärare
Arbeta fram och implementera strategier för ett inkluderande arbetssätt i klassrummet.	lärare
Att lärare använder det inkluderande arbetssättet som en hävstång i undervisningen för att öka måluppfyllelse för alla elever.	lärare
Elever som väljer icke könstraditionellt program ska särskilt uppmärksammas, och all berörd personal ska vara uppmärksam på hur de trivs i sin grupp (exempelvis via utvecklings, mentors- och hälsosamtal).	mentor/lots, skolsköterska

Mål 7 Rekrytering och antagning

En jämnare fördelning mellan könen eftersträvas på alla utbildningar och arbetsplatser samt inom varje yrkesgrupp och elevgrupp. Förbundets personalrekrytering och antagning utgår från genusmedvetenhet. Vid rekrytering ska det vara meriterande för en sökande att tillhöra underrepresenterat kön om alla andra meriter är likvärdiga.

Personal

Nuläge: Förbundet har generellt sett en jämn könsfördelning⁷. Det finns dock stora könsskillnader inom specifika yrkesgrupper i förbundet såsom elevhälsa, vaktmästare, yrkeslärare, SFI-lärare. Förbundet ska verka för att alla oavsett kön ska kunna söka lediga anställningar.

⁶ Flickor och pojkar i skolan - hur jämställt är det? SOU 2009:64

⁷ En jämn könsfördelning anses råda då andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40/60 % eller jämnare sk. kvantitativt jämställdhet.

Målbild: Målet är nått när vi använder förbundets riktlinjer vid varje rekrytering av anställda för att främja lika villkor för sökande oavsett genus.

Aktiva åtgärder	Ansvarig
Skapa en jämställdhetssäkrad rekryteringsprocess (VLS-rutin).	förbunds-kontoret
Genomföra fortbildning med chefer med syfte att öka kunskap om jämställd rekrytering.	förbundsled-ning
Tillämpa positiv särbehandling vid rekrytering, vilket innebär att vid likvärdiga meriter anställs den som tillhör underrepresenterat kön.	rektor/chef

Elever

Nuläge: Endast Ekonomiprogrammet, Samhällsvetenskapsprogrammet och Naturvetenskapsprogrammet av förbundets utbildningsprogram ligger inom ramen för kvantitativ jämställdhet. Bygg- och anläggningsprogrammet, El- och energiprogrammet, Fordon- och transportprogrammet, Hantverksprogrammet och VVS- och fastighetsprogrammet är program där det underrepresenterade könet inte når upp till 5 % av de antagna i åk 1 hösten 2014.

Målbild: Målet är nått när förbundet använder riktlinjer vid varje informationsinsats som främjar en jämn fördelning mellan män och kvinnor på programmen.

Aktiva åtgärder	Ansvarig
Genomför genusmedvetna informationssatsningar enligt GYFs Togethermanual	rektor/chef
Varje programlag har en strategi för att via gymnasiemässa lyfta ett genusmedvetet perspektiv på utbildningen.	arbetslags- ledare/pro- gramansvarig
Genomföra aktiviteter som skapar attraktiva utbildningar oberoende av kön	lärare

Mål 8 Genusmedveten lönesättning

Kalmarsunds gymnasieförbund arbetar aktivt för att minska osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män och för att föräldralediga inte ska halka efter i löneutvecklingen. Löneskillnader på grund av kön förekommer inte. Lönen är målrelaterad, ett medel för att utveckla och förbättra Kalmarsunds gymnasieförbunds verksamhet.

Personal

Nuläge: Vid senaste lönekartläggningen förelåg inga skillnader i lön p.g.a. kön. Förbundet avser att göra en ny lönekartläggning år 2015.

Målbild: Löneskillnader beroende av kön förekommer inte mellan arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga.

Aktiva åtgärder	Ansvarig
Lönekartläggning med en jämställdhetssäkrad arbetsvärdering enligt Diskrimineringslagen genomförs vart tredje år. Handlingsplan upprättas om osakliga löneskillnader finns.	förbunds- kontoret