

Jämställdhetsplan för Nyckelviksskolan

Godkänd av arbetsgruppen för Jämställdhet och likabehandling den 24 april 2007.

Fastställd av styrelsen den 22 maj 2007

Jämställdhetsplanen gäller Nyckelviksskolans anställda och elever och har utarbetats av skolans arbetsgrupp för jämställdhet och likabehandling. Planen har behandlats i skolans kollegium och elevkårens styrelse. Rektor har det övergripande ansvaret för jämställdhetsarbetet. Plan för att motverka sexuella trakasserier anges i en särskild plan.

Övergripande mål

Nyckelviksskolan skall aktivt och medvetet verka för allas lika rätt i fråga om utbildning, arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet och under utbildning.

Jämställdhetsaspekten skall beaktas i frågor som rör arbetsmiljö, arbetsorganisation, löner, föräldraskap och arbete, kompetensutveckling och rekrytering, kursinnehåll, och undervisningsformer. (Jämställdhetslagen 4-11 §§.)

Lägesbeskrivning

Könsfördelning

Könsfördelningen bland Nyckelviksskolans personal är våren 2007 som följer:

Lärare: 12 män, 15 kvinnor (44% män, 56% kvinnor)

Fördelningen inom lärarkåren är totalt sett någorlunda jämn men här finns ett mönster där vissa utbildningar, som textil och keramik är mer kvinnodominerade.

Bland den tekniska och administrativa personalen är fem av nio män (56% män). Skolan följer ett välbekant mönster där högste chef liksom tekniker och fastighetsansvariga är män. Totalt sett har skolan nått målet om en könsfördelning inom 40/60.

Inom den sektor där skolan utbildar finns idag tydliga genusrelaterade skillnader. Det återspeglas i elevpopulationen. Typiskt är att utbildningar som vetter mot ”mjuka material” som textil och omsorg är mycket kvinnodominerade, medan de ”hårda materialen” och de mer trendnära utbildningarna inom designområdet har en något mindre snedfördelning. I extremerna finner vi Hantverkspedagogiken med en man bland 32 elever (3%) respektive Bild & Grafisk Form, Trä och 3 D Form där könsfördelningen i alla tre fallen är 38% män, vilket är nära en acceptabel fördelning på 40/60. Inom skolan som helhet är fördelningen bland eleverna 25% män och 75% kvinnor.

Det är svårt att se några snabba och enkla vägar att förändra den särskilt bland eleverna sneda könsfördelningen till det bättre. Skolan kan verka konstruktivt genom sin kommunikation och medarbetares deltagande i det offentliga samtalet. Vidare kan skolans lärare vara förebilder och pedagogiken granskas för att säkerställa könsneutralitet. En sådan granskning kommer att ske i samband med den översyn av utbildningarna som planeras till våren 2007. En viktig möjlighet att pröva, är anonymisering av delar av antagningsförfarandet.

Löner

Lönestatistiken uppvisar inga könsrelaterade skillnader. Lönen bland lärare sätts efter en med det lokala facket överenskommen lönetrappa utan individuell förhandling. Den baseras på antal år i yrket och antal år som pedagog och är i sig könsneutral, även om underliggande strukturella skillnader kan få genomslag. Emellertid finns en osäkerhet hos många anställda om vad som innefattas i arbetstiden. Några upplever i detta sammanhang orättvisor, som är att likna vid vad som skulle kunna uppfattas som omotiverade löneskillnader.

Föräldraskap

Skolans kartläggning 2005 innefattade även förvärvsarbete och föräldraskap och visade att det inte finns några behov av åtgärder ur jämställdhetsaspekt. Under läsåret 2005-2006 har ingen anställd varit föräldraledig. Däremot har män varit frånvarande 47 dagar och kvinnor 4 dagar, för vård av sjukt barn. (Vid årsskiftet 06/07 har en man påbörjat en sammanhängande föräldraledighet som beräknas pågå hela vårterminen 2007.) Bland eleverna har under 2006/2007 tre kvinnor tagit studieuppehåll p.g.a. barnafödande.

Arbetsförhållanden

Vår kartläggning år 2005 berörde även arbetsmiljön och arbetsorganisationen och har visat att den i stort sett är bra. Verktyg och maskiner i verkstäderna samt personalrum är anpassade för både kvinnor och män. Den visar emellertid också att en stor majoritet av de anställda upplever stress i sitt arbete. Detta gäller samtliga yrkeskategorier av båda könen. Det framkommer också att arbetet i verkstäder och lokaler kräver tunga lyft och att några får ont i kroppen av sitt arbete.

Sjukfrånvaron under de senaste åren har varit mycket låg fränsett ett par längre sjukskrivningar. Sannolikt medverkar den schabloniserade arbetstidsberäkningen till att kortare sjukfrånvaro vid undervisningsdagar blir kostsam för den enskilde, och att här därför finns ett dolt sjuktal. Nyckelviksskolan erbjuder hälsoundersökning för samtliga fast anställda oavsett kön och yrkeskategori, årligen för dem som fyllt 50 år och vartannat år för dem under 50 år. Skolan har etablerade kontakter med

ungdomsmottagningen i Lidingö Centrum till stöd för elever med tillfälliga svårigheter av olika slag.

Vår kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön 2005 visade att det inte finns behov av några generella åtgärder för att förbättra arbetsmiljön ur jämställdhetsaspekt. Personalen uttrycker att man trivs, att stämningen på arbetsplatsen lämpar sig för både kvinnor och män och att man blir positivt bemött av arbetskamrater och ledning.

Arbetsgivaren erbjuder sedan våren 2007 subventionerad friskvård något som en majoritet av de anställda utnyttjar.

Av undersökningen 2005 framgår att det stora flertalet anställda anser att arbetsgivaren tar till vara deras kompetens och möjligheter till utveckling på ett bra sätt. Samtidigt har påfallande många svarat att de skulle önska kompetensutveckling för att på sikt kunna utföra mer avancerade arbetsuppgifter. Möjligheter till intern rörlighet är dock små då yrkeskategorierna är få på skolan.

Nyckelviksskolan erbjuder fortbildning/kompetensutveckling till alla fast anställda oavsett yrkeskategori och kön. Under 2006 genomfördes en kompetensbehovskartläggning med stöd av EU-medel (Mål 3) och under 2007 kommer en kompetensförsörjningsplan att utarbetas, där bl.a. frågor om kompetensutveckling kommer att behandlas.

ÅTGÄRDER OCH MÅL UNDER 2007/08 FÖR ATT ÖKA JÄMSTÄLLDHETEN

De frågor som det närmaste året bör ges prioritet är

- Lönesättningen anpassas så att föräldraledighet ger poäng vid inplacering i den lokala lönetrappan.
- Ansökningsförfarandet till skolans utbildningar bör anonymiseras så långt möjligt, så att risken för misstankar om ev. diskriminering vid antagningen undanröjs.
- Utbildningsplaner och kursplaner ses över för att säkerställa könsneutralitet i utbildningarnas innehåll.
- Information om skolans plan för att motverka sexuella trakasserier sprids mer än tidigare.
- Större tydlighet skapas kring arbetstider och arbetsuppgifter. Information om gällande lönesystem och arbetstider skall förtydligas till samtliga anställda. Vid ett särskilt tillfälle skall kriterierna för individuell lönesättning behandlas för dem det gäller.