

Elina Ikävalko

Uppföljning av jämsällldhetsplanerna

Jämsällldhetsplaneringen vid gymnasier, yrkesläroanstalterna och läroanstalterna inom det fria bildningsarbetet



UTBILDNINGSTYRELSEN

Elina Ikävalko

Uppföljning av jämställdhetsplanerna

Jämställdhetsplaneringen vid gymnasierna,
yrkesläroanstalterna och läroanstalterna inom
det fria bildningsarbetet



UTBILDNINGSSTYRELSEN

Till läsaren

Jämställdhet mellan könen har varit ett utbildningspolitiskt mål ända sedan övergången till grundskolesystemet och reformeringen av mellanstadieutbildningen, d.v.s. under mer än 40 år. Någon anledning till belåtenhet finns dock inte. I Finland är kvinnans euro värd bara 81 cent och antalet kvinnliga direktörer är betydligt lägre än i de övriga nordiska länderna. Utbildningen och arbetsmarknaden är könssegregerad. Segregeringen syns särskilt tydligt i valet av utbildningsområde.

Inom utbildningssektorn strävar man efter att främja jämställdheten mellan könen på många olika sätt. Ett av de nyare är den jämställdhetsplan som siktar på att utveckla läroanstaltens verksamhet, till vilken lagen om jämställdhet har förpliktat fr.o.m. år 2005. För att sporra läroanstalterna att göra upp eller uppdatera sina jämställdhetsplaner gav Utbildningsstyrelsen våren 2008 ut handboken ”Mot gemensam syn på jämställdhet”. Därtill har läroanstalter som regelbundet har fler än 30 arbetstagare redan fr.o.m. år 1995 varit skyldiga att göra upp en personalpolitisk jämställdhetsplan.

Föreliggande rapport är en första grundläggande utredning av jämställdhetsplaneringen vid läroanstalterna. Rapporten baserar sig på en enkät som skickades till över tusen läroanstalter. Enkäten besvarades av 58 procent av gymnasierna, 39 procent av läroanstalterna inom det fria bildningsarbetet och 42 procent av yrkesläroanstalterna. Svarsprocenten var låg, lite under 50 procent. De läroanstalter som besvarade enkäten hade att döma av sina jämställdhetsplaner skött de lagstadgade förpliktelseerna att främja jämställdheten väl.

Utbildningsstyrelsen tackar Elina Ikävalko från pedagogiska institutionen vid Helsingfors universitet för arbetet med utredningen och Marika Koramo för det tekniska genomförandet av enkäten. På Utbildningsstyrelsen har Liisa Jääskeläinen, Pirjo Immonen-Oikkonen, Leena Nissilä, Ulla Aunola och Pertti Pitkänen medverkat vid uppgörandet av utredningen.

Helsingfors 21.01.2010

Generaldirektör

Timo Lankinen

Resumé

Kartläggningen av läroanstalternas personalpolitiska och verksamhetspolitiska jämställdhetsplanering genomfördes som webbenkät i september-oktober 2009. Enkäten besvarades av 235 gymnasier, 103 yrkesläroanstalter och 138 läroanstalter inom det fria bildningsarbetet. Svarsprocenten var något under 50 %.

Enligt resultaten av enkäten hade över 70 procent av yrkesläroanstalterna, närapå 60 procent av gymnasierna och något under hälften av läroanstalterna inom det fria bildningsarbetet en personalpolitisk jämställdhetsplan. Handlingsplanerna för jämställdhet var vid de yrkesläroanstalter (54 %) och läroanstalter inom det fria bildningsarbetet (37 %) som besvarade enkäten något färre än personalplanerna, vid gymnasierna ungefär lika många (58 %).

Ansvar för såväl den personalpolitiska som den verksamhetspolitiska jämställdhetsplaneringen vilar på basis av enkätresultaten i huvudsak på rektor. Få läroanstalter har tillsvidare utsett en jämställdhetsansvarig. Enkäter förekommer ganska sällan i samband med uppgörandet av planerna. De vanligaste innehållsområdena i den personalpolitiska jämställdhetsplaneringen är de som förutsätts i lagstiftningen, avlöning och uppgiftsfördelning samt förebyggande och undanröjande av trakasserier. Också i handlingsplanen för jämställdhet ägnas uppmärksamhet främst åt de teman som förutsätts i lagstiftningen: antagningen av studerande, ordnandet av undervisningen, bedömningen och undanröjande av trakasserier.

Vid de läroanstalter som deltog i enkäten bestod de studerandes medverkan vid uppgörandet av handlingsplanen för jämställdhet vanligtvis av att elevkåren ombads att ge kommentarer och komma med idéer. I de studerandes medverkan i planeringen fanns skillnader mellan olika typer av läroanstalter. Elevkårsverksamhet förefaller att vara en viktig förutsättning för de studerandes medverkan. Förutom av elevkåren hade handlingsplanen för jämställdhet be-

handlats av undervisningspersonalen och av läroanstaltsledningen. Att behandla planen på timmen var inte särskilt vanligt.

Över hälften av dem som besvarade enkäten kände till Utbildningsstyrelsens handbok "Mot en gemensam syn på jämställdhet" (av gymnasierna 63 %, av yrkesläroanstalterna 70 % och av läroanstalterna inom det fria bildningsarbetet 53 %). Största delen svarade att handboken i viss mån hade ökat deras intresse för jämställdhetsplaneringen och varit till viss hjälp i jämställdhetsarbetet. På basis av resultaten förs det sporadiska jämställdhetsdiskussioner inom undervisningspersonalen och bland de studerande.

8 Sammandrag

Fastän den personalpolitiska och verksamhetspolitiska jämställdhetsplaneringen ur lagstiftarens synvinkel är två olika processer, förefaller de på basis av enkätresultaten att sammanfalla i läroanstalternas jämställdhetsarbete. Därför ansåg många svarare att enkätens uppbyggnad inte fungerade och en del av dem behandlade den personalpolitiska planeringen och den verksamhetspolitiska jämställdhetsplaneringen redan i samband med enkätens första del. De läroanstalter som besvarade enkäten hade något fler personalpolitiska jämställdhetsplaner än handlingsplaner för jämställdhet.

Över 70 procent av yrkesläroanstalterna och närapå 60 procent av gymnasierna hade en personalpolitisk jämställdhetsplan, av läroanstalterna inom det fria bildningsarbetet mindre än hälften. De personalpolitiska jämställdhetsplanerna hade oftast utarbetats eller uppdaterats under de tre senaste åren (2007–2009), så ny var planen för över 70 procent av de läroanstalter som besvarade enkäten. Detta kan betraktas som ett gott resultat, eftersom de läroanstalter som har en jämställdhetsplan också ser ut att uppdatera den. Det är intressant att närapå alla läroanstalter som besvarade enkäten hade uppmärksammat jämlikheten i sin jämställdhetsplanering. Speciellt åldersjämlikheten behandlas enligt de öppna svaren ofta i planerna.

Ansvaret för den personalpolitiska jämställdhetsplaneringen vilar på basis av enkätresultaten i huvudsak på rektor. Få läroanstalter har tillvidare särskilda jämställdhetsansvariga. Också många andra förtroendeorgan ansvarar för jämställdhetsplaneringen, såsom t.ex. personalgrupper, samarbetsgrupper, arbetarskyddskommisioner eller ledningsgruppen. Dessa medverkar enligt enkätresultaten också annars ofta vid jämställdhetsplaneringen. I stället för att grunda en särskild arbetsgrupp för jämställdheten har man i många läroanstalter gett uppgiften till en grupp eller ett förtroendeorgan som finns sedan tidigare.

Enkäter förekommer inte ännu särskilt ofta i samband med den personalpolitiska jämställdhetsplaneringen. Cirka 60 procent av gymnasierna och yrkesläroanstalterna och över 70 procent av läroanstalterna inom det fria bildningsarbetet hade inte gjort enkäter som del av jämställdhetsplaneringen.

De vanligaste innehållsområdena i den personalpolitiska jämställdhetsplaneringen är de som förutsätts i lagstiftningen, avlöning och fördelning av arbetsuppgifter samt förebyggande och undanröjande av trakasserier. Därtill hade man i över hälften av de läroanstalter som besvarade enkäten ägnat uppmärksamhet åt jämställdheten vid rekryteringen och i utbildningen.

De mål som svararna angav för sina jämställdhetsplaner varierade från mycket detaljerade redogörelser till allmänna jämställdhetsmål. På basis av svaren kan man konstatera att jämställdhetsplanerna i högre grad kunde innehålla konkreta mål i stället för programmatiska strävanden. Uppföljning och information var de vanligaste åtgärderna som hade vidtagits till följd av den personalpolitiska jämställdhetsplanen. I många läroanstalter hade jämställdheten tagits till tema i utvecklingssamtalen.

Närpå alla de läroanstalter som besvarade enkäten hade informerat om jämställdhetsplanen. Man hade också delat ut planen till personalen, av yrkesläroanstalterna hade ca 70 procent delat ut planen både till undervisnings- och till den övriga personalen. Också i läroanstalterna inom det fria bildningsarbetet hade planerna distribuerats till över hälften av såväl undervisnings- som den övriga personalen. I gymnasierna hade betydligt fler representanter för undervisningspersonalen än för den övriga personalen fått planen.

Det populäraste sättet att följa upp den personalpolitiska planens förverkligande är enligt enkätresultaten i gymnasierna diskussionstillfällen för personalen. Det andra viktigaste uppföljningssättet är enkäter; statistiska data används betydligt mer sällan i uppföljningen. Resultaten vid läroanstalterna inom det fria bildningsarbetet sammanfaller med resultaten vid gymnasierna. Också i dem är det

populäraste sättet att följa upp jämställdhetsplanens förverkligande gemensamma diskussionstillfällen och på andra plats kommer enkäter. I yrkesläroanstalterna däremot förefaller statistisk uppföljning och enkäter att vara lika populära uppföljningsformer. Resultaten i fråga om uppföljningen var lika i fråga om handledningsplanen för jämställdhet.

De yrkesläroanstalter och läroanstalter inom det fria bildningsarbetet som besvarade enkäten hade något färre handlingsplaner för jämställdhet än personalpolitiska jämställdhetsplaner. Gymnasierna hade ungefär lika många av vardera. Över hälften av de gymnasier (58 %) och yrkesläroanstalter (54 %) som besvarade enkäten hade en egen eller en av utbildningsanordnaren uppgjord handlingsplan för jämställdhet. Färre läroanstalter inom det fria bildningsarbetet hade en handlingsplan för jämställdhet (37 %). Största delen av gymnasiernas handlingsplaner för jämställdhet var skolvisa, av yrkesläroanstalternas planer hade ungefär lika många gjorts upp av skolan och av utbildningsanordnaren. Vid läroanstalterna inom det fria bildningsarbetet hade betydligt fler planer gjorts upp av utbildningsanordnaren.

När man frågade efter orsaken till att läroanstalten inte hade en handlingsplan för jämställdhet, svarade en del att läroanstalten har färre än 30 anställda, trots att läroanstaltens storlek inte inverkar på skyldigheten att göra upp en handlingsplan för jämställdheten. En viss okunskap om lagens krav tycks finnas vid läroanstalterna.

Läroanstalterna förefaller att ha blivit aktivare även i fråga om handlingsplanen för jämställdhet 2008–2009, eftersom de läroanstalter som besvarade enkäten hade utarbetat sina planer i huvudsak under de två senaste åren. Läroanstalterna inom det fria bildningsarbetet hade gjort något fler handlingsplaner för jämställdhet än de övriga läroanstalterna år 2007.

De resultat som beskriver processen vid uppgörandet av handlingsplanen för jämställdhet följer den personalpolitiska jämställdhetsplanens linje. Också ansvaret för handlingsplanen för jämställdhet

vilar i huvudsak på rektor. De studerandes medverkan vid uppgörandet av planen består vanligtvis i att elevkåren ombeds att kommentera och komma med idéer. Mellan olika typer av läroanstalter fanns skillnader i fråga om de studerandes medverkan. Elevkårsverksamhet förefaller att vara en viktig förutsättning för de studerandes medverkan. Förutom av elevkåren hade planerna i allmänhet behandlats av undervisningspersonalen och läroanstaltsledningen. Planen behandlades sällan på timmen.

Yrkesläroanstalterna och läroanstalterna inom det fria bildningsarbetet hade gjort enkäter i samband med handlingsplanen för jämställdhet ungefär lika ofta som i samband med den personalpolitiska jämställdhetsplanen. Gymnasierna hade gjort lite fler enkäter i samband med handlingsplanen för jämställdhet.

Av resultaten framgår att läroanstalterna hade ägnat uppmärksamhet speciellt åt de ämnesområden som betonas i lagstiftningen: antagningen av de studerande, ordnandet av undervisningen, bedömningen och undanröjande av trakasserier.

Informationen om handlingsplanen för jämställdhet hade skötts bra. Närapå 90 procent av yrkesläroanstalterna, 75 procent av gymnasierna och 65 procent av läroanstalterna inom det fria bildningsarbetet hade informerat om planen. Handlingsplanen för jämställdhet delas huvudsakligen ut till personalen, i yrkesläroanstalterna och läroanstalterna inom det fria bildningsarbetet är det vanligare att den delas ut till alla personalgrupper, i gymnasierna att den delas ut endast till undervisningspersonalen. En tredjedel av yrkesläroanstalterna och en femtedel av gymnasierna hade också delat ut planen till de studerande. I läroanstalterna inom det fria bildningsarbetet hände det mer sällan att planen delades ut till de studerande.

Speciellt diskussionerna och samarbetet mellan lärare och studerande uppfattades som givande i jämställdhetsplaneringen. De studerandes positiva inställning till jämställdhetsplaneringen ökade också motivationen hos personalen. Också samarbete i en arbetsgrupp och de diskussioner som fördes i arbetsgruppen betraktades

som givande. De olika uppfattningarna i arbetsgruppen betraktades emellertid också som en utmaning och att motivera personalen och de studerande till att arbeta för jämställdheten som svårt. Somliga svarare ansåg att det var svårt att hitta tid för jämställdhetsplaneringen och som särskilt arbetsdrygt upplevdes att göra enkäter och att samla ihop statistiskt material av olika slag.

Över hälften av de läroanstalter som besvarade enkäten kände till handboken Mot en gemensam syn på jämställdhet. Av gymnasierna kände 63 procent till handledningen och av yrkesläroanstalterna närapå 70 procent. Av läroanstalterna inom det fria bildningsarbetet kände drygt 50 procent till handledningen. Handledningen sades i viss mån ha ökat intresset för jämställdhetsplaneringen och i viss mån ha varit till hjälp i jämställdhetsarbetet. En betydande del av svararna kunde inte alls besvara de frågor som gällde användningen av handledningen.

Sporadiska jämställdhetsdiskussioner förs enligt enkätresultaten inom undervisningspersonalen och bland de studerande. Största delen av svararna ansåg att män och kvinnor är lika aktiva som initiativtagare till jämställdhetsdiskussioner. Studerande och undervisningspersonal ansågs ta initiativ till diskussionerna ungefär lika ofta.

Uppföljning av jämställdhetsplanerna

Jämställdhetsplaneringen vid gymnasierna, yrkesläroanstalterna och läroanstalterna inom det fria bildningsarbetet.

Utbildningsstyrelsen gjorde hösten 2009 en enkät till läroanstalterna om jämställdhetsplaneringen. Denna rapport är en första grundläggande utredning av jämställdhetsplaneringen vid läroanstalterna.



UTBILDNINGSSTYRELSEN

PB 380

00531 HELSINGFORS

Telefon 040 348 7555

www.oph.fi/publikationer/2010/uppfoljning_av_jamstalldhetsplanerna